



ESCUELA DE POSTGRADO

UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

**La actitud laboral y la gestión administrativa del docente
de las Instituciones Educativas del nivel de primaria del
distrito de Lurín en el periodo 2014**

**TESIS PARA OPTAR EL GRADO ACADÉMICO DE:
MAGÍSTER EN ADMINISTRACIÓN DE LA EDUCACIÓN**

AUTORES:

Br. Jose Luis Conde La Rosa

Br. Marcos Antonio Lafora Malasquez

ASESORA:

Mgtr. Diana Anicama Ormeño

SECCIÓN:

Educación e Idiomas

LÍNEA DE INVESTIGACIÓN:

Gestión y Calidad Educativa

PERÚ - 2014

Página del Jurado

M.Sc. Abner Chávez Leandro

Presidente

Mgtr. Karen Zevallos Delgado

Secretaria

Mgtr. Diana Anicama Ormeño

Vocal

Dedicatoria

Con amor y gratitud a nuestra familia por brindarnos su valioso tiempo y apoyo incondicional, para lograr nuestra superación profesional.

Agradecimiento

Expresamos nuestro agradecimiento a los asesores, directivos y docentes, así como a las instituciones que han colaborado en la materialización de nuestra presente investigación.

Declaratoria de autenticidad

Yo, Marcos Antonio LAFORA MALASQUEZ estudiante de la Maestría en Administración de la Educación de la Escuela de Postgrado de la Universidad César Vallejo, identificado con DNI N° 07698946, con tesis titulada “La actitud laboral y la gestión administrativa del docente de las instituciones educativas del nivel de primaria del distrito de Lurín en el periodo 2014”.

Declaro bajo juramento que:

- 1) La tesis es de mi autoría.
- 2) Se ha respetado las normas internacionales de citas y referencias para las fuentes consultadas. Por lo tanto, la tesis no ha sido plagiada ni total ni parcialmente.
- 3) La tesis no ha sido autoplagiada; es decir, no ha sido publicada ni presentada anteriormente para obtener algún grado académico previo o título profesional.
- 4) Los datos presentados en los resultados son reales, no han sido falseadas, ni duplicados, ni copiados y por lo tanto los resultados que se presentan en la tesis se constituirán en aportes a la realidad investigada.

De identificarse la falta de fraude (datos falsos), plagio (información sin citar autores), autoplagio (presentar como nuevo algún trabajo de investigación propio que ya ha sido publicado), piratería (uso ilegal de información ajena) o falsificación (representar falsamente las ideas de otros), asumo las consecuencias y sanciones que de mi acción se deriven, sometiéndome a la normalidad vigente de la Universidad César Vallejo.

Los Olivos, diciembre del 2014

Marcos Antonio LAFORA MALASQUEZ

DNI: 07698946

Declaratoria de autenticidad

Yo, José Luis CONDE LA ROSA estudiante de la Maestría en Administración de la Educación de la Escuela de Postgrado de la Universidad César Vallejo, identificado con DNI N° 07691805, con tesis titulada “La actitud laboral y la gestión administrativa del docente de las instituciones educativas del nivel de primaria del distrito de Lurín en el periodo 2014”.

Declaro bajo juramento que:

- 1) La tesis es de mi autoría.
- 2) Se ha respetado las normas internacionales de citas y referencias para las fuentes consultadas. Por lo tanto, la tesis no ha sido plagiada ni total ni parcialmente.
- 3) La tesis no ha sido autoplagiada; es decir, no ha sido publicada ni presentada anteriormente para obtener algún grado académico previo o título profesional.
- 4) Los datos presentados en los resultados son reales, no han sido falseadas, ni duplicados, ni copiados y por lo tanto los resultados que se presentan en la tesis se constituirán en aportes a la realidad investigada.

De identificarse la falta de fraude (datos falsos), plagio (información sin citar autores), autoplagio (presentar como nuevo algún trabajo de investigación propio que ya ha sido publicado), piratería (uso ilegal de información ajena) o falsificación (representar falsamente las ideas de otros), asumo las consecuencias y sanciones que de mi acción se deriven, sometiéndome a la normalidad vigente de la Universidad César Vallejo.

Los Olivos, diciembre del 2014

Jose Luis CONDE LA ROSA

DNI: 07691805

Presentación

Señores miembros del Jurado:

Dando cumplimiento a las normas del Reglamento de elaboración y sustentación de Tesis de la Escuela de Postgrado de la Universidad “Cesar Vallejo”, filial Lima Norte, para elaborar la tesis de Maestría en Administración de la Educación, presentamos el trabajo de investigación titulado: “La actitud laboral y la gestión administrativa del docente de las instituciones educativas del nivel de primaria del distrito de Lurín en el periodo 2014”

En este trabajo se describe los hallazgos de la investigación, la cual tuvo como objetivo determinar la actitud laboral y la gestión administrativa del docente de las instituciones educativas del nivel de primaria del distrito de Lurín en el periodo 2014, con una población finita de 67 docentes identificados con dificultades en la actitud laboral.

El estudio está compuesto por seis secciones, en el primero denominado *Problema de Investigación* describe el planteamiento del problema, la formulación, justificación, limitaciones, antecedentes y objetivos que dan los primeros conocimientos del tema; en la segunda sección presenta el *Marco Teórico* define las dos variables, en la tercera sección el *Marco Metodológico* presenta las hipótesis, las variables, metodología, población, muestra, método e instrumento de recolección de datos y el método de análisis de datos; en la cuarta sección presenta los *resultados* descriptivos, prueba de hipótesis y discusión; en la quinta sección presenta las *conclusiones y sugerencias* y en la sexta presenta las *referencias bibliográficas* y demás *anexos*.

Señores miembros del jurado espero que esta investigación sea evaluada y merezca su aprobación.

Los autores

Índice

	Página
Página del Jurado	ii
Dedicatoria	iii
Agradecimiento	iv
Declaratoria de autenticidad	v
Presentación	vii
Índice	viii
Índice de tablas	xi
Índice de figuras	xii
Resumen	xiii
Abstract	xiv
Introducción	xv
PROBLEMA DE INVESTIGACIÓN	16
1.1. Planteamiento del problema	17
1.2. Formulación del Problema	18
1.2.1. Problema general	18
1.2.2. Problemas específicos	18
1.3. Justificación	19
1.4. Limitaciones	20
1.5. Antecedentes	20
1.5.1. Antecedentes internacionales	20
1.5.2. Antecedentes nacionales	22
1.6. Objetivos	25
1.6.1. Objetivo general	25
1.6.2. Objetivos específicos	25
II. MARCO TEÓRICO	27
2.1. Actitud	28
2.1.1. Definición de actitud	28
2.1.2. Definición de actitud laboral	29
2.1.3. Dimensiones de la actitud laboral	30
2.1.4. Tipos de actitudes	31
2.1.5. Teoría del condicionamiento operante de las actitudes	32
2.1.6. Medición de las actitudes	33
2.2. Gestión Administrativa	33

2.2.1	Definición de administración	33
2.2.2	Teorías administrativas	34
2.2.3	Definición de gestión	41
2.2.4	Gestión educativa	41
2.2.5	Principios de gestión educativa	45
2.2.6	Definición de gestión administrativa	46
2.2.7	Dimensiones de la gestión administrativa	48
2.2.8	Eficiencia de la gestión administrativa	56
III.	MARCO METODOLOGICO	60
3.1	Hipótesis	61
3.1.1.	Hipótesis general	61
3.1.2.	Hipótesis específicos	61
3.2	Variables de investigación	61
3.2.1	Definición conceptual	61
3.2.2	Definición operacional	62
3.3	Metodología	64
3.3.1	Tipo de investigación	64
3.3.2	Diseño de investigación	65
3.4	Población y muestra	65
3.5	Método de investigación	66
3.6	Técnicas e instrumentos de recolección de datos	66
3.6.1.	Validez y confiabilidad	68
3.7	Método de análisis de datos	70
IV.	RESULTADOS	72
4.1	Resultados descriptivos	73
4.1.1	Actitud laboral	73
4.1.2	Actitud laboral por dimensiones	74
4.1.3	Gestión administrativa	75
4.1.4	Gestión administrativa por dimensiones	76
4.2	Resultados correlacionales	77
4.2.1	Actitud laboral y Gestión administrativa	77
4.3	Discusión	81

V. CONCLUSIONES Y SUGERENCIAS	86
Conclusiones	87
Sugerencias	88
VI. REFERENCIAS BIBLIOGRAFICAS	89
 ANEXOS	 96
Anexo 1. Matriz de Consistencia	97
Anexo 2. Instrumento para medir la Actitud Laboral	98
Anexo 3. Instrumento para medir la Gestión Administrativa	100
Anexo 4. Base de datos	102
Anexo 5. Certificado de validez de contenido	104
Anexo 6. Tabla de interpretación del coeficiente de correlación de Spearman	112

Índice de tablas

		Página
Tabla 1	Matriz de operacionalización de Actitud Laboral	63
Tabla 2	Matriz de operacionalización de gestión administrativa	63
Tabla 3	Población de estudio	65
Tabla 4	Criterio de confiabilidad de valores	69
Tabla 5	Juicio de expertos	69
Tabla 6	Interpretación de coeficiente de correlación de Rho de Spearman	71
Tabla 7	Distribución de frecuencia de la actitud laboral de los docentes del nivel primario del distrito de Lurín	73
Tabla 8	Distribución de frecuencia de la actitud laboral por dimensiones de los docentes del nivel primario del distrito de Lurín	74
Tabla 9	Distribución de frecuencia de la gestión administrativa de los docentes del nivel primario del distrito de Lurín	75
Tabla 10	Distribución de frecuencia de la gestión administrativa por dimensiones de los docentes del nivel primario del distrito de Lurín	76
Tabla 11	Prueba de hipótesis general	78
Tabla 12	Prueba de hipótesis específica 1	79
Tabla 13	Prueba de hipótesis específica 2	80
Tabla 14	Prueba de hipótesis específica 3	81

Índice de figuras

		Página
Figura 1	Nivel de actitud laboral de los docentes del nivel primario del distrito de Lurín	73
Figura 2	Nivel de actitud laboral por dimensiones de los docentes del nivel primario del distrito de Lurín	74
Figura 3	Nivel de gestión administrativa de los docentes del nivel primario del distrito de Lurín	75
Figura 4	Nivel de gestión administrativa por dimensiones de los docentes del nivel primario del distrito de Lurín	76

Resumen

La investigación titulada “La actitud laboral y la gestión administrativa del docente de las instituciones educativas del nivel de primaria del distrito de Lurín en el periodo 2014” se desarrolló a fin de alcanzar el objetivo de determinar “la actitud laboral y la gestión administrativa del docente de las instituciones educativas del nivel de primaria del distrito de Lurín en el periodo 2014”, estudio realizado en el contexto de un clima institucional inadecuado.

Es un estudio básico sustantivo; se trabajó con una población finita y una muestra censal correspondiente a los docentes de las instituciones educativas indicadas, que en total de 67. Se aplicó un instrumento pertinente, validado por criterio de jueces.

Las conclusiones del estudio indican que se determinó una influencia significativa de “la actitud laboral y la gestión administrativa del docente de las instituciones educativas del nivel de primaria del distrito de Lurín en el periodo 2014”, probándose la hipótesis alterna rechazándose la hipótesis nula por lo tanto se concluyó que existe influencia significativa.

Palabras clave: Actitud laboral y gestión administrativa

Abstract

The research entitled "The labor attitude and the administrative management of the teacher of the educational institutions of the level of primary of Lurín's district in the period 2014" was developed to achieve the objective of determining "The labor attitude and the administrative management of the teacher of the educational institutions of the level of primary of Lurín's district in the period 2014 "study conducted in the context of inadequate institutional climate.

It is a substantive baseline study; worked with a finite population and a corresponding teachers of the schools listed census shows that a total of 67 a relevant instrument, validated by judges criterion was applied.

The conclusions of the study indicate that a significant influence decided of "the labor attitude and the administrative management of the teacher in three educational institutions of the level of primary of Lurín's district in the period 2014", the alternate hypothesis being proved the void hypothesis being rejected therefore one concluded that significant influence exists.

Keywords: work attitudes and administrative management

Introducción

La presente investigación titulada “La actitud laboral y la gestión administrativa del docente de las Instituciones Educativas del nivel Primaria del distrito de Lurín en el periodo 2014”, tiene por finalidad contribuir a la búsqueda del conocimiento referente al problema. Existen varios factores que influyen en la actitud laboral con respecto a la gestión administrativa, pudiendo ser negativa o positiva, favorable o desfavorable, etc. debido a la poca información que se tiene respecto al contenido del PEI de cada Institución Educativa; el trato que dan algunos directivos no son los más adecuados hacia el personal; así mismo la falta de liderazgo, entre otros factores. Esto trae como consecuencia que el docente muestre una actitud de rechazo frente a la gestión.

Existen muchos problemas que afectan a las diversas Instituciones Educativas, tomando en cuenta que en el Perú la educación es el fin supremo que cualquier individuo y sociedad debe tener como tal. Ésta se caracteriza por ser un mecanismo primordial para que las distintas Instituciones Educativas alcancen niveles elevados de mejora en la calidad educativa.

Asimismo, el propósito de este estudio a pesar de sus limitaciones, es efectuar una investigación innovadora, caro anhelo de la educación, con el propósito de conocer las variables de estudio, para que con ese precepto se dé una respuesta de transformación y cambio que debe ser conducido por la dirección de las instituciones educativas y compartido con todos los integrantes de la institución sobre la base de un alto grado de superación de toda la comunidad educativa.

I. PROBLEMA DE INVESTIGACIÓN

1.1 Planteamiento del problema

La educación es uno de los factores más importantes en el desarrollo de todos los países del mundo, por esta razón, constituye un tema de análisis en las diversas cumbres internacionales que se realizan. A nivel mundial, en los últimos años se viene estudiando sobre la forma en que cada país realiza su práctica educativa. De acuerdo con Laos y Ledesma (2013) la educación actual exige calidad y para lograr la calidad educativa es necesario prestar atención aspectos tales como: contenidos pertinentes, alcances, gestión y desempeño docente. Por lo tanto, es importante evaluar de manera frecuente la actitud laboral y la gestión administrativa de los docentes para que en función de los datos obtenidos se puedan tomar medidas adecuadas en busca de mejorar la calidad educativa en beneficio de los alumnos.

Los países de Latinoamérica han desarrollado diversas acciones para mejorar los procesos institucionales con la finalidad de mejorar la calidad educativa, mediante la preparación, el reforzamiento del desempeño docente y de los mecanismos pertinentes de la gestión educativa. Así mismo en el Perú, el sistema educativo en general y las instituciones educativas, vienen siendo criticadas por el bajo nivel de rendimiento académico alcanzado por los alumnos en las evaluaciones tanto nacionales como internacionales (Ministerio de Educación, 2013) y entre otros factores responsables de esta crisis se señalan la falta de actitudes positivas, el inadecuado desempeño docente, las deficiencias en la gestión administrativa, la poca participación de los padres de familia y la falta de saberes previos de los alumnos, etc.

A nivel local, y en el especial en las instituciones educativas del distrito de Lurín advertimos que algunos colegas presentan actitudes inadecuadas, como por ejemplo: impuntualidad, poca participación, dificultades para trabajar en equipo, individualismo, falta de identidad con la I.E., el mal trato a alumnos,

padres y colegas, etc. Estas actitudes negativas afectan la gestión administrativa y docente.

De acuerdo con Peralta et al, (2013), es una orientación o disposición aprendida que proporciona una tendencia a responder de manera favorable o desfavorable hacia el objeto o situación laboral.

Ramírez (2010), menciona que gestión administrativa es la acción de conducir a un grupo humano hacia el logro de los objetivos institucionales.

En función con esta situación decidimos realizar una investigación que nos permita conocer la actitud laboral y la gestión administrativa del docente de las Instituciones Educativas del distrito de Lurín en el periodo 2014.

1.2. Formulación del problema

1.2.1. Problema general

¿Qué relación existe entre la actitud laboral y la gestión administrativa del docente de las Instituciones Educativas del nivel de primaria del distrito de Lurín en el periodo 2014?

1.2.2. Problemas específicos:

Problema específico 1:

¿Qué relación existe entre la actitud laboral cognitiva y la gestión administrativa del docente de las Instituciones Educativas del nivel de primaria del distrito de Lurín en el periodo 2014?

Problema específico 2:

¿Qué relación existe entre la actitud laboral afectiva y la gestión administrativa del docente de las Instituciones Educativas del nivel de primaria del distrito de Lurín en el periodo 2014?

Problema específico 3:

¿Qué relación existe entre la actitud laboral conductual y la gestión administrativa del docente de las Instituciones Educativas del nivel de primaria del distrito de Lurín en el periodo 2014?

1.3. Justificación

Teórica. El presente estudio va a servir como fuente de información y antecedente de futuras investigaciones en el campo educativo, específicamente en la aplicación de una administración adaptada a la realidad que se vive y que finalmente traerá como resultado una gestión eficiente. La búsqueda del conocimiento, es la que nos lleva a la investigación que no tiene otro objetivo que encontrar respuestas a aquello que uno busca darle solución. La investigación busca que como indagadores de la información seamos más objetivos y realistas a la hora de resolver problemas, y trata de que se entienda que la elección correcta de los recursos a utilizar, dependerá de una buena toma de decisiones y de saber ciertamente que es lo que deseamos alcanzar.

Metodológica. Para lograr el cumplimiento de los objetivos de estudio, se elaboró dos instrumentos de medición tanto para la variable 01 con la variable 02. Estos instrumentos fueron formulados y antes de su aplicación han sido filtrados por el juicio de expertos para luego ser tamizados mediante de la confiabilidad y la validez. A través de la aplicación de los instrumentos de medición y su procesamiento en el SPSS, se buscó conocer el nivel de relación que existe entre las variables.

Práctica. Los resultados de la investigación, permitirán poner en consideración a efectos que tomen las decisiones pertinentes a favor de mejorar la relación entre la actitud laboral y la gestión administrativa del docente de las Instituciones Educativas del nivel de primaria del distrito de Lurín en el periodo 2014.

1.4. Limitaciones

En nuestro distrito no disponemos de bibliotecas bien equipadas ni Universidades, así mismo la distancia para viajar a la capital es tediosa, por razones de trabajo disponemos con tiempo limitado para buscar y seleccionar la información. De igual forma el tener CPU personal de baja memoria RAM, dificulta nuestra labor y la falta de capacitación en el manejo de Microsoft.

1.5. Antecedentes

1.5.1. Antecedentes internacionales

En México Lamoyi (2009) realizó un estudio sobre el clima organizacional: creencias compartidas, sentido de comunidad, y liderazgo directivo, en escuelas secundarias de Tabasco. Tesis para optar el grado de doctor, Universidad Juárez Autónoma de Tabasco. La investigación es cuantitativa, descriptiva. El objetivo fue conocer el clima organizacional de las escuelas secundarias. El clima fue descrito a través de las dimensiones: creencias, sentido de comunidad y liderazgo. La muestra fue de 564 docentes. Se aplicó un cuestionario validado. En sus conclusiones podemos destacar: el clima organizacional es intermedio. En creencias sobre el comportamiento de los estudiantes y de los profesores sobre la disciplina y roles, al igual que las creencias sobre las capacidades de los estudiantes para aprender, sustentan que los profesores de las escuelas secundarias creen que en el

comportamiento de los alumnos se presentan características que no permiten la eficacia en la escuela, y que reduce el aprendizaje escolar. En cuanto a la práctica docente, resalta el individualismo que se fomenta en las escuelas, tanto por los directores, los supervisores así como por la propia institución central educativa. En esta investigación podemos apreciar la descripción del clima organizacional de escuelas secundarias, tanto desde la perspectiva docente, como la de los alumnos, teniendo en cuenta las creencias que tienen los docentes acerca de la disciplina y su influencia en el rendimiento académico. También, señalan que en la práctica docente prima el individualismo.

En Honduras Pérez (2010), realizó una Investigación sobre La Administración y gestión educativa desde la perspectiva de las prácticas de Liderazgo y el ejercicio de los derechos humanos en la Escuela Normal Mixta Pedro Nufio en Tegucigalpa, para optar el grado de magíster en educación en la Universidad Pedagógica Nacional Francisco Morazán. La muestra con la que trabajó estuvo conformada por 29 sujetos, el enfoque de la investigación fue cuantitativo, porque se utilizó la recolección y análisis estadístico de datos para contestar las preguntas de investigación y probar la hipótesis establecida. El tipo de investigación: transversal. Concluye en la investigación que: El estilo de liderazgo del director se caracteriza por presentar conductas que facilitan respeto a cada uno de sus seguidores, así como motivación y habilidades para el pensamiento y deposita en sus seguidores confianza, autoridad, les brinda apoyo y reconocimiento a su labor, así como motivación a través de desafíos, empatía, perfilándose como un modelo a seguir, destacándose la relación que genera con sus seguidores al buscar instancias de involucramiento y retroalimentación, incluso más allá de las formales que provee la organización a relación entre el tipo de liderazgo ejercido por el director (transformacional) es positiva, ya que las practicas que caracterizan este tipo de liderazgo va de

la mano con los derechos humanos, por lo tanto garantizan el respeto de los mismos.

En Brasil, Guaraca (2012) investigó sobre la gestión, liderazgo y valores en la escuela Brasil de la provincia de Azuay, Cantón Gualaceo, durante el año escolar 2010-2011. Tesis para optar el grado de magister en Gerencia y Liderazgo Educativo, Universidad Técnica Particular de Loja. Tuvo una muestra de 26 maestros y 653 estudiantes de educación básica, los métodos de investigación utilizados fueron el descriptivo, analítico y sintético que le permitieron explicar y analizar el objeto de la investigación. La investigación realizada fue de tipo exploratorio y descriptivo, ya que facilitó explicar y caracterizar la realidad de la gestión en el liderazgo educativo y la promoción de valores en un centro educativo de tal manera, que haga posible conocer el problema en estudio tal cual se presenta en la realidad. El método inductivo y el deductivo fueron utilizados para configurar el conocimiento y a generalizar de forma lógica de datos empíricos a alcanzarse en el proceso de investigación. Concluye que: el clima institucional se desarrolla en un ambiente favorable el trabajo de los directivos, docentes y estudiantes es bastante armonioso; sin embargo, resulta pertinente establecer que se deben mejorar las acciones relacionadas con la convivencia grupal, el tratamiento de los conflictos y la convivencia en valores que se identifican más con las debilidades que con las fortalezas encontradas.

1.5.2. Antecedentes nacionales

Copaja (2008) Actitud laboral del personal docente de la institución educativa “Carlos Armando Laura” de Tacna, en el año 2007. Tesis de Maestría en Educación, Universidad Nacional Mayor de San Marcos. El objetivo principal fue determinar la relación entre la visión estratégica institucional y la actitud laboral de los docentes de la institución educativa mencionada. El diseño de investigación fue descriptivo correlacional. Las conclusiones nos muestran que

la mayoría de los docentes de la Institución Educativa “Carlos Armando Laura” posee poco conocimiento sobre la visión estratégica institucional y, por lo tanto, tampoco se siente comprometido con el futuro institucional; los docentes muestran una actitud laboral negativa, es decir una fuerte tendencia hacia el rechazo de los sistemas de dirección, organización, control, trabajo en equipo, políticas de incentivos y promoción profesional. En esta investigación se comprobó que existe una tendencia de rechazo de los docentes de la muestra a la dirección.

Gomero (2011). Ejecutó un estudio acerca de la relación entre las actitudes hacia la maestría con la autoevaluación del rendimiento académico según la mención y el sexo en estudiantes de la Unidad de Post grado de la Facultad de Educación. Tesis de maestría en educación, Universidad Nacional Mayor de San Marcos. El estudio corresponde al nivel de investigación tipo básico, descriptivo, correlacional y a un diseño no experimental transversal. El instrumento empleado fue un cuestionario, validado en su contenido por juicio de expertos. Se utilizó un muestreo estratificado (80 alumnos). Dentro de sus conclusiones podemos destacar: existe relación entre las actitudes hacia la maestría con la autoevaluación del rendimiento académico según la mención y el sexo en los estudiantes de la UPG de la Facultad de Educación. Los alumnos logran en la autoevaluación un promedio aritmético sobre 15.5 puntos, sin embargo, perciben no estar preparados para la obtención del grado correspondiente, una vez terminado sus estudios.

Quichca (2012) realizó una investigación denominada relación entre la calidad de gestión administrativa y el desempeño docente según los estudiantes del I al VI Ciclo 2010 - I del Instituto Superior Particular La Pontificia del distrito Carmen Alto provincia de Huamanga Ayacucho – Perú. Tesis de maestría en educación, Universidad Nacional Mayor de San Marcos. Es un estudio básico, de tipo descriptivo y correlacional, el diseño empleado es no experimental, de

corte transversal. Se trabajó con una muestra probabilística de 124 alumnos y se empleó un cuestionario de calidad de la gestión académico administrativa y desempeño docente. Dentro de sus conclusiones cabe destacar que existe una relación significativa entre la gestión administrativa y el desempeño docente.

Bellido y Mejía (2012) realizaron una investigación titulada gestión educativa y las habilidades sociales en los docentes de la institución educativa de Villa El Salvador-2012. Tesis de Maestría en Administración de la Educación, Universidad César Vallejo, cuyo objetivo principal fue determinar la relación entre la Gestión educativa y las habilidades sociales en los docentes. La investigación es de tipo básico y diseño correlacional, habiéndose utilizado un cuestionario tipo Likert y como instrumento la recolección de datos de una muestra de 126 docentes. En sus conclusiones nos señalan: Primera: Si existe relación directa entre la gestión educativa y las habilidades sociales en los docentes de la institución educativa de Villa El Salvador-2012. Segunda: Si existe relación directa entre la gestión educativa y la asertividad en los docentes de la institución educativa de Villa El Salvador-2012. Tercera: Si existe relación directa entre la gestión educativa y la comunicación en los docentes de la institución educativa de Villa El Salvador-2012. Cuarta: Si existe relación directa entre la gestión educativa y la autoestima en los docentes de la institución educativa de Villa El Salvador-2012. Quinta: Si existe relación directa entre la gestión educativa y la toma de decisiones en los docentes de la institución educativa de Villa El Salvador-2012.

Loui y Rojas (2013) presentan la tesis titulada gestión y el desempeño docente de la Institución Educativa Innova School, sedes Chorrillos y Ate-2013. Tesis de Maestría en Administración de la Educación, Universidad César Vallejo, cuyo objetivo general fue conocer la relación que existe entre la Gestión Educativa y el Desempeño Docente de la referida institución educativa. Este estudio se enmarca dentro de la investigación cuantitativa de tipo descriptiva – correlacional- no experimental. La muestra que se utilizó fue de tipo censal,

para poder identificar en un 100% de probabilidad la hipótesis formulada, la población y muestra fue de 124 docentes que laboran en las sedes de Chorrillos y Ate de la institución educativa Innova School. La técnica utilizada fue la encuesta y como instrumento un cuestionario dirigido a los docentes de ambas sedes. En sus conclusiones nos señalan: Primero: Con respecto a la hipótesis general se evidencia que no existe una relación significativa entre la Gestión Educativa y el desempeño docente de las instituciones educativas Innova School, Sedes Chorrillos y Ate-2013. Segundo: Con respecto a las hipótesis específicas: no existe una relación significativa entre la Gestión Pedagógica y el desempeño docente de las instituciones educativas Innova School, sedes Chorrillos y Ate-2013. Tercero: No existe una relación significativa entre la Gestión Institucional y el desempeño docente de las instituciones educativas Innova School, sedes Chorrillos y Ate-2013. Cuarta: No existe una relación significativa entre la Gestión Comunitaria y el desempeño docente de las instituciones educativas Innova School, sedes Chorrillos y Ate-2013. Por lo que se concluye que no existe relación significativa entre las variables estudiadas, es decir que al realizar una buena o mala Gestión Educativa no se llegan a afectar los niveles de Desempeño Docente.

1.6. Objetivos

1.6.1. Objetivo general

Determinar la relación que existe entre la actitud laboral y la gestión administrativa del docente de las instituciones educativas del nivel de primaria del distrito de Lurín en el periodo 2014.

1.6.2. Objetivos específicos:

Objetivo específico 1

Determinar la relación que existe entre la actitud laboral cognitiva y la gestión administrativa del docente de las instituciones educativas del nivel de primaria del distrito de Lurín en el periodo 2014.

Objetivo específico 2

Determinar la relación que existe entre la actitud laboral afectiva y la gestión administrativa del docente de las instituciones educativas del nivel de primaria del distrito de Lurín en el periodo 2014.

Objetivo específico 3

Determinar la relación que existe entre la actitud laboral conductual y la gestión administrativa del docente de las instituciones educativas del nivel de primaria del distrito de Lurín en el periodo 2014.

II. MARCO TEÓRICO

2.1. Actitud

2.1.1. Definición de actitud

Las personas responden al ambiente circundante de diversas maneras. Así pueden presentarse simpatías o antipatías, solidaridad y egoísmo, amor y odio, etc. A estos estados emocionales se les denomina actitud.

Al respecto Morris, (1992). Dice que la actitud:

...es entendida como una organización bastante estable de creencias, sentimientos y tendencias conductuales dirigidas a un objeto como una persona o grupo, la cual tiene tres componentes principales: ideas acerca del objeto (componente cognitivo); sentimientos hacia él (componente afectivo) y las tendencias conductuales a él (componente conativo conductual).

De ello se desprende que las percepciones de la persona son influenciadas por los hechos, opiniones y el conocimiento general a que se tiene sobre el objeto de la actitud y de la información que posee sobre él. Entre los sentimientos figuran los positivos y negativos, como por ejemplo el amor y el odio. En efecto, las percepciones o la información pueden ser favorables o desfavorables, los sentimientos positivos o negativos y la conducta de apoyo u hostiles.

Para Worchel, Cooper, Goethals, y Obson (2002), la actitud es un juicio evaluativo (bueno o malo) de un objetivo. Así una actitud representa la propensión favorable o negativa del individuo hacia el objetivo. Una actitud es un juicio de valor (bueno o malo) sobre un estímulo u objetivo representa la tendencia favorable o no del observador hacia el estímulo u objetivo.

Canales (2005, p. 74). Define la actitud como:

...tendencias adquiridas y relativamente duraderas para evaluar de un modo determinado a un objeto, persona, suceso o situación, y actuar en consonancia con dicha evaluación.

El mismo autor señala que hay dos propiedades en las actitudes a las que denomina: Dirección, la cual puede ser positiva (acercamiento) o negativa (distanciamiento), e Intensidad, que son grados de presencia de la actitud, en términos de dirección positiva o negativa.

De acuerdo con Canales (2005, p. 73) se afirma que la actitud es un constructo que ha sido definida según las propiedades que los diferentes investigadores le han asignado y nos da a conocer algunas definiciones. Por lo tanto, la actitud es una tendencia o predisposición del individuo para evaluar un objeto o el símbolo de este objeto.

2.1.2. Definición de Actitud Laboral

Las actitudes laborales son declaraciones evaluadoras, favorables o desfavorables, respecto de un objeto persona o acontecimiento (Robbins, 2004,p.110).

La actitud laboral se define como la actitud del trabajador frente a su propio trabajo, dicha actitud está basada en las creencias y valores que el trabajador desarrolla de su propio trabajo. (Aguirre, Andrade y Castro, 2005, p. 82)

Una "actitud laboral" puede considerarse como la disposición para actuar de un modo más que de otro, en relación con factores específicos relacionados con el puesto. (Caballero, 2002, p. 1).

Entendemos que la actitud laboral se muestra como una capacidad que opta la persona frente a una determinada situación laboral que dependerá del nivel cognitivo, afectivo y conductual de la persona. Consideramos que la acción como respuesta frente a la situación que realiza la persona, dependerá de los factores cognitivo y afectivo, dependiendo del grado de satisfacción

laboral que el docente tenga, como son: satisfacción e involucramiento en el trabajo y compromiso organizacional.

Rasgos de las actitudes en general y laboral

Según Worchel, Cooper, Goethals y Obson (2002, pp. 126 – 127). Refieren que Zanna y Pempel (1988), identificaron cuatro rasgos del concepto de actitudes.

Las actitudes se refieren a un estímulo u objetivo. Las actitudes se dirigen a un objetivo (un asunto, una conducta una persona, un grupo o cualquier otro aspecto identificable del medio). Las actitudes se refieren a las evaluaciones que hacen los individuos de los estímulos u objetivos. Son juicios en el contexto de una dimensión evaluativa (de lo bueno o malo) que reflejan impresiones agradables o desagradables. Las actitudes están representadas en la memoria. Por eso, se ajustan a nuestra estructura de representaciones. Las actitudes se desarrollan a partir de la información cognoscitiva, afectiva o conductual. Esto significa que las evaluaciones o los objetos de basan en el conocimiento y las ideas sobre ellos (información cognoscitiva), reacciones emocionales y sentimientos (información afectiva) y conductas y respuestas anteriores (información conductual).

Estos rasgos son importantes porque nos permiten comprender la complejidad del constructo actitud.

2.1.3. Dimensiones de la actitud laboral

Navas (2011, p. 17). La actitud se compone de tres elementos: El cognitivo, el afectivo y el conductual.

Componente Cognitivo: El componente cognitivo de la actitud estaría integrado por las percepciones, las ideas, las creencias o las opiniones que un individuo tiene sobre el objeto de la actitud, es decir, toda actitud implicaría una representación cognitiva de dicho objeto. Esto no quiere decir, sin embargo, que la información y los datos que se tengan sean reales y objetivos, por el contrario, pueden ser falsos y subjetivos, pero lo que no puede faltar es la representación cognitiva del objeto. Por ejemplo en el ámbito laboral: creo que la discriminación que se da en la empresa es incorrecta.

Componente Afectivo: El componente afectivo de la actitud se refiere a los sentimientos, favorables o desfavorables, que experimenta la persona con relación al objeto de actitud. El componente afectivo se origina por asociación del objeto de la actitud con efectos positivos o negativos para el individuo, también se considera al componente afectivo como el único que constituye la actitud y reduce el papel de las cogniciones y de las reacciones conductuales a elementos asociados a él y a través de los cuales puede medirse. Por ejemplo en el ámbito de trabajo: no me gusta que el Juan discrimine a mis compañeros.

Componente Conductual: El tercer componente de la actitud, el conductual, se refiere a la predisposición para llevar a cabo una acción congruente con los componentes cognitivo y afectivo, es decir, hace referencia a la disposición de actuar de un modo determinado con respecto al objeto de la actitud. Ejemplo: yo prefiero evitar a Alex debido a lo que pienso de él.

Las actitudes juegan un papel muy importante, es decir, que la actitud positiva en el trabajo puede resultar en una mayor satisfacción laboral y compromiso organizacional.

2.1.4. Tipos de Actitudes

Los tipos de actitudes que se consideran en el ámbito laboral son los que el Comportamiento Organizacional enfoca en mayor forma y son tres actitudes:

Satisfacción en el trabajo.– Es un conjunto de sentimientos y emociones favorables o desfavorables con el cual los empleados consideran su trabajo. Es la actitud que un empleado asume respecto a su trabajo. De forma lógica aquellas personas que obtienen un alto nivel de satisfacción con sus actividades establecen actitudes muy positivas y benéficas.

Involucramiento con el trabajo.– Es el grado en que los empleados se sumergen en sus labores, invierten tiempo y energía en ellos y conciben el trabajo como parte central de su existencia. Mide el grado en el que la persona se valora a sí mismo a través de la identificación sociológica en su puesto dentro de la empresa. A los trabajadores plenamente identificados realmente les importa el trabajo que realizan.

Compromiso organizacional.– Es el grado en el que un empleado se identifica con la organización y desea seguir participando activamente en ella. Es aquella que se refiere a que el empleado se identifica con la empresa, metas, objetivos y que está metido en ello como cualquier otro que labora ahí, es decir este se refiere a identificarse con el servicio personal a la organización y el compromiso con el trabajo a identificarse con su labor específica.

2.1.5. Teoría del condicionamiento operante de las actitudes

Teoría del Aprendizaje Pavloviano: El término condicionamiento pavloviano es sinónimo de condicionamiento reflejo correspondiente. Se refiere a relacionar un estímulo inicialmente neutro con otro estímulo incondicionado.

El estímulo neutro, llamado ahora el estímulo condicionado adquiere la capacidad de producir una conducta, respuesta o actitud a consecuencia de las asociaciones anteriores, (Papalia y Windkos, 2009, p. 87).

Teoría del Condicionamiento Operante: En el condicionamiento operante la ocurrencia de una conducta o actitud cambia en la medida que un organismo interactúa con el ambiente. Es decir, el reforzamiento hace que ocurra la probabilidad de una conducta o actitud operante, (Skinner 1970, p. 38).

2.1.6. Medición de las actitudes

El método más empleado para descubrir y medir las actitudes es levantar un "censo de opiniones". Porque, si bien es cierto que una actitud no es exactamente una opinión, las opiniones de un grupo o de un individuo proporcionan claras indicaciones sobre sus actitudes.

Este tipo de estudios se preocupa principalmente por descubrir si el estado general en la organización es bueno o malo, es también posible utilizar pruebas de actitud para descubrir las opiniones del personal sobre aspectos especiales, tales como cambios proyectados dentro de la empresa.

2.2. Gestión administrativa

2.2.1. Definición de Administración

Koontz & Weihrich (1996, p. 4) definen la administración como:

...el proceso de diseñar y mantener un ambiente en el que las personas, trabajando en grupo, alcancen con eficiencia metas seleccionadas. Es necesario ampliar esta definición básica: Como administradores, las personas realizan funciones administrativas de planeación, organización, integración de personal, dirección y control. La administración

se aplica a todo tipo de organizaciones. Es aplicable a los administradores en todos los niveles organizacionales. La meta de todos los administradores es la misma: crea un superávit. La administración se ocupa de la productividad; esto implica eficacia y eficiencia.

Loayza (1998) sostiene “La administración es la ciencia que se ocupa del estudio de toda actividad humana, que responde a la necesidad de satisfacción de un fin u objetivo común, mediante un proceso predeterminado que integre medios naturales, hombres y sistemas existentes en la sociedad” (p. 27).

Asimismo, Chiavenato (2004) afirma que “La administración es el proceso de planear, organizar, dirigir y controlar el uso de los recursos para lograr los objetivos organizacionales” (p. 10).

Robbins y Coulter (2010) la administración “Es la coordinación de las actividades de trabajo de modo que se realicen de manera eficiente y eficaz con otras personas y a través de ellas”. Esta definición es defendida en su obra “Administración” (p. 7).

Por tanto, podemos afirmar que la administración es el proceso cuyo objeto es la coordinación eficaz y eficiente de los recursos de un grupo social para lograr sus objetivos con la máxima productividad; en otras palabras, la administración es la encargada de la planificación, organización, dirección y control de los recursos de una organización con el fin de obtener el máximo beneficio posible y donde el beneficio puede variar dependiendo de los intereses de la organización. La administración es un conjunto de acciones que busca el manejo adecuado y responsable de los recursos, a partir de una dirección eficiente.

2.2.2. Teorías administrativas

La Administración Científica: El movimiento de administración científica recibió su impulso inicial con Frederick Taylor (1856-1915) en la última parte del siglo XIX y la primera parte del siglo XX.

Taylor nació en Filadelfia. Procedía de una familia de cuáqueros de principios rígidos y por lo tanto se educó dentro de una mentalidad de disciplina, devoción al trabajo y al ahorro. Inició su vida profesional como obrero, en 1889, en la Midvale Steel Co. Posteriormente ascendió a supervisor, jefe de taller y finalmente, en 1885, a ingeniero, después de graduarse en el Stevens Institute.

La publicación de su libro “Principios de Administración Científica” en (1911) donde plantea sus ideas sobre la racionalización del trabajo y donde además que estos principios teóricos deben ir acompañados de una estructuración de la empresa, es para muchos autores el inicio del desarrollo de una administración científica.

Según Scott (1987), los puntos de vista de Taylor estaban influenciados por la ética protestante que predominaba en su tiempo. Aceptaba el valor del trabajo arduo, la racionalidad económica, el individualismo y la idea de que cada hombre tenía que desempeñar un rol social.

Taylor no desarrolló una extensa teoría general de Administración puesto que tenía una orientación pragmática que se preocupaba principalmente de los aspectos empíricos y se encaminaba principalmente al incremento de la eficiencia del trabajador. Con sus principios de la dirección científica, además de aspirar a racionalizar el comportamiento de los trabajadores, también aspiraba a reemplazar las actividades arbitrarias y caprichosas de los directivos por procedimientos analíticos y científicos.

Taylor definió cuatro principios de administración, que darían como resultado de su seguimiento una mayor prosperidad, tanto para los directores que conseguirían mayores beneficios, como para los trabajadores que lograrían una mejor retribución por su trabajo.

Chiavenato (2004) afirma que el objetivo final de Taylor era que los directivos asumieran como guía en el desarrollo de sus funciones los cuatro principios siguientes:

Principio de planificación: sustitución en el trabajo del criterio individual del trabajador, la improvisación y la actuación empírico-práctica por métodos basados en procedimientos científicos. Sustitución de la improvisación por la ciencia mediante la planificación del método.

Principio de preparación: selección científica de los trabajadores; hay que prepararlos y formarlos para que produzcan más y mejor. En el pasado, el propio trabajador escogía su trabajo y la forma de ejecutarlo y se formaba a sí mismo dentro de los límites de sus posibilidades

Principio de Control: Hay que controlar el trabajo para cerciorarse de que está siendo ejecutado según las normas establecidas y según el plan previsto. Es necesaria una estrecha colaboración entre directivos y trabajadores para que la ejecución sea lo más efectiva posible.

Principio de ejecución: asignación diferenciada de las atribuciones y responsabilidades para que la ejecución del trabajo sea más disciplinada. Los trabajadores asumen la responsabilidad de ejecutar las tareas y la dirección correspondiente a su diseño y planificación.

Taylor tuvo una gran influencia en las prácticas administrativas de las siguientes décadas. Aún en nuestros días, los principios administrativos

taylorianos forman parte del pensamiento administrativo, principalmente en las fábricas y en las operaciones industriales. Resulta un tanto sorprendente, y Taylor fue el primer sorprendido, que las críticas contra la administración científica no tuvieran más detractores entre los mismos administradores, que en definitiva eran los perjudicados al tener que cambiar todos sus hábitos de trabajo. Las resistencias más fuertes provinieron de los trabajadores y sobre todo de los líderes sindicales.

Koontz y Weihrich (1996, p. 32) sostienen que Taylor fue conocido como el padre de administración científica, además nos dicen sobre él que:

Su preocupación principal era aumentar la productividad mediante una mayor eficiencia de la producción y una mayor remuneración de los trabajadores, con la aplicación del método científico. Sus principios recalcaban el uso de la ciencia, la creación de armonía y cooperación en el grupo, el logro de la producción máxima y el desarrollo de los trabajadores.

Las principales críticas al enfoque clásico de la Administración según Taylor se centraron en cuatro puntos: en ver al trabajador como el complemento de una máquina, su extremo racionalismo a la hora de concebir la Administración, el enfoque de sistema cerrado donde se considera la organización de forma aislada y sin consideraciones al entorno y la ausencia de trabajos experimentales que defiendan las hipótesis que planteaba su teoría.

Teoría Moderna de la Administración Operacional: Koontz y Weihrich (1996, p. 36) en su libro Administración una perspectiva global sostienen que:

Quizá el verdadero padre de la teoría moderna de la administración sea el industrial francés Henri Fayol. Aunque existe poca evidencia de que los estudiosos de la administración, tanto en Inglaterra como en los Estados Unidos, prestaran mucha atención al trabajo de Fayol o supieran algo del mismo antes de la década de 1920 o

incluso después, sus agudas observaciones sobre los principios de la administración general aparecieron por primera vez en 1916, en francés, bajo el título *Administration Industrielle et Générale*. Esta monografía, reimpresa varias veces en francés, no se tradujo al inglés sino hasta 1929; incluso entonces la imprimió el International Institute of Management, en Ginebra, y sólo se pusieron a la venta unos pocos ejemplares fuera de Gran Bretaña. No se publicó ninguna traducción al inglés en los Estados Unidos hasta 1949, aunque el trabajo de Fayol llamó la atención de los expertos estadounidenses en administración en 1923 gracias a la traducción que hizo Sara Greer de uno de los ensayos de Fayol, que más tarde Gulick y Urwick incluyeron en una colección de artículos. En esta misma colección se hizo referencia a los aspectos más generales del trabajo de Fayol en un artículo del consultor británico experto en administración Lyndall Urwick.

Koontz y Weihrich (1996, p. 37) afirman además que:

...Fayol encontró que las actividades de una empresa industrial se podían dividir en seis grupos: 1) técnicas (producción), 2) comerciales (compra, venta e intercambio), 3) financieras (búsqueda y uso óptimo del capital), 4) de seguridad (protección de las propiedades y las personas), 5) contables (incluyendo estadísticas) y 6) administrativas (planeación, organización dirección, coordinación y control). Al señalar que estas actividades existen en los negocios de cualquier tamaño, Fayol observó que las cinco primeras eran bien conocidas y, por consiguiente, dedicó la mayor parte de su libro al análisis de la sexta. Al observar que los principios de la administración son flexibles, no absolutos, y deben utilizarse con independencia de las condiciones cambiantes y especiales, Fayol enumeró catorce, con base en su experiencia.

Lo cual quiere decir que Fayol no menciona todos, sino aquellos que el más usaba y esto nos lleva a pensar que Fayol entendió que el uso de principios dependía de la situación, el momento y el tipo de empresa que lo aplicaría.

Stoner y col (1996) en su libro *Administración* dicen que Fayol se parecía mucho a Taylor, su contemporáneo, por su fe en los métodos científicos. Sin embargo, Taylor se interesaba primordialmente por las

funciones de la organización, mientras que Fayol se interesaba por la organización total y se enfocaba hacia la administración, que, en su opinión, era la operación empresarial más descuidada (p. 38). En el mismo libro se afirma que antes de Fayol, en general, se pensaba que los “gerentes nacen, pero no se hacen”. No obstante, Fayol insistía en que la administración era como cualquier otra habilidad, que se podría enseñar una vez que se entendieran sus principios fundamentales.

Los 14 principios de Fayol eran: División del trabajo: a más especialización, más eficiencia. Autoridad y responsabilidad: la segunda depende de la primera. Disciplina: respeto a los acuerdos y reglas que rigen la organización. Unidad de mando: el empleado recibe órdenes de una sola persona. Unidad de dirección: las decisiones la toman los superiores. Subordinación del interés individual al bien común. Remuneración: debe ser justa para empleados y empleadores. Centralización: la toma de decisiones se centraliza adecuadamente. Jerarquía: cadena escalar desde los rangos más altos a los bajos. Orden: un lugar para cada cosa y cada cosa en su lugar. Equidad: deben ser justos y amables con subordinados. Estabilidad del personal: se debe evitar una rotación innecesaria. Iniciativa: los subordinados deben tener libertad en sus acciones. Espíritu de grupo: la unión hace la fuerza.

La teoría psicología industrial en la administración. Münsterberg, a quien se le reconoce como “El padre de la psicología industrial” en su libro titulado *Psychology and Industrial Efficiency*, planteó los principales objetivos:

...1. Como encontrar personas cuyas cualidades mentales las capacitaran mejor para el trabajo que tienen que hacer, 2. en qué condiciones psicológicas se puede obtener mayores y más satisfactorios resultados del trabajo de cada persona y 3. cómo una empresa puede influir sobre los trabajadores para obtener de ellos los mejores resultados posibles. Al igual que a Taylor, le preocupaban los intereses comunes de los administradores y obreros. Insistió en que su enfoque se centraba en los trabajadores y

que mediante él esperaba reducir su tiempo de trabajo, aumentar sus salarios y elevar su “nivel de vida”. (p. 40).

Teoría de la Burocracia o del enfoque sociológico en la administración:

En parte antes del desarrollo de la administración científica por Taylor y de la teoría moderna de la administración por Fayol, y en parte en forma simultánea, una gran cantidad de análisis e investigación se dedicaba a observar a las personas como productos de la conducta de los grupos. En ocasiones, a este enfoque, se le denomina de la administración del “hombre social”. Considerados generalmente como “los padres de la teoría de la organización” o del enfoque de sistemas sociales de la administración”, tres académicos notables escribieron libros y ensayos a fines del siglo XIX y durante los primeros años del siglo XX.

Uno de éstos fue el intelectual alemán Max Weber, cuyos análisis empíricos de la iglesia, el gobierno, los militares y los negocios lo llevaron a la creencia de que la jerarquía, la autoridad y la burocracia (incluyendo reglas claras, definiciones de tareas y disciplina) se encontraban en la base de todas las organizaciones sociales. Otra gran aportación a este enfoque de la administración fue la tesis doctoral del erudito francés Emile Durkheim, publicada en 1893 que, en escritos posteriores, insistió en la idea de que los grupos controlan la conducta humana en cualquier organización social, al establecer sus valores y normas.

El tercero fue el franco italiano Vilfredo Pareto, quien en una serie de conferencias y libros entre 1896 y 1917, se ganó el derecho a que se le llamara “el padre del enfoque de sistemas sociales” para la organización y la administración. Pareto consideraba a la sociedad como un grupo intrincado de unidades o elementos interdependientes, es decir, como un sistema social con numerosos subsistemas. Entre sus muchas ideas estaba la tendencia de los sistemas a buscar el equilibrio una vez que reciben alguna influencia

externa o interna. Su tesis era que las actitudes o los sentimientos sociales funcionan para hacer que el sistema busque su equilibrio cuando es perturbado por estas fuerzas. También observó que la tarea de la élite (la clase dirigente) en cualquier sociedad es proporcionar el liderazgo para mantener el sistema social (Koontz y Weihrich, 1996, p. 41).

Como acabamos de ver en el libro de Koontz y Weihrich se da importancia a la influencia de los grupos sociales en la toma de las decisiones con la creencia que esto sirve para mantener un equilibrio dentro de las organizaciones de la sociedad.

La teoría de los sistemas sociales: Barnard abordó primero las razones y la naturaleza de los sistemas cooperativos. El libro es un enfoque de sistemas sociales, que se concentra en los principales elementos de la tarea administrativa, contiene intuiciones extraordinarias sobre la toma de decisiones y el liderazgo y tiene la autoridad de un intelectual con una experiencia ejecutiva excepcional (Stoner, p. 43).

2.2.3. Definición de Gestión

Según la representación de la UNESCO en Perú, (2011) hay distintas maneras de concebir la gestión. Así encontramos en La República de Platón que la gestión es percibida como una acción autoritaria y, por otra parte, en La Política de Aristóteles, la gestión es vista como una acción democrática.

Sin embargo, la gestión, concebida como un conjunto de ideas más o menos estructuradas, es relativamente reciente. Sus precursores modernos se remontan a la primera mitad del siglo XX. Para algunos, la gestión tiene que ver con los componentes de una organización, cómo se estructuran, la articulación que hay entre ellos, los recursos y los objetivos (Weber, 1976); otros ponen el énfasis en la interacción entre personas (Mayo, 1977) y hay

también quienes identifican gestión con administración (Taylor, 1911 y Fayol, 1916).

En lo personal, asumo la gestión como la acción de conducir a un grupo de personas hacia el logro de sus objetivos. En esta propuesta de gestión se definen las características de la organización que ha de llevarse a la práctica.

2.2.4. Gestión Educativa

Según Álvarez, et al (2006) la gestión educativa es la conducción planificada y creativa del conjunto de variables de una comunidad educativa o de un sistema educativo, a fin de alcanzar los objetivos y metas propuestos tendientes a mejorar la calidad de la vida humana y social, empleando los medios y recursos disponibles y los que pueda llegar mediante el trabajo en equipo para lograr el desarrollo organizacional ante los cambios que se dan en su contexto.

Arboleda (2011, p. 1). La gestión educativa es un proceso orientado al fortalecimiento de los Proyectos Educativos de las Instituciones, que ayuda a mantener la autonomía institucional, en el marco de las políticas públicas, y que enriquece los procesos pedagógicos con el fin de responder a las necesidades educativas locales, regionales”.

Respecto a la formación de los maestros y especialistas en educación, se ha mantenido una separación entre la problemática pedagógica y el campo que contiene a la gestión. El papel de la gestión parece descartado en el universo de la formación profesional, asimilándolo al terreno administrativo, sin alcanzar el currículo. Pero la escuela es el lugar donde estos dos elementos coinciden, y donde se construyen las estrategias para la acción.

Arboleda (2011, p. 8) señala que “La Gestión Directiva con su misión orientadora y promotora del mejoramiento”, tiene como ámbito de acción la institución educativa en su conjunto y entre sus referentes concretos se encuentra la gestión administrativa y financiera. La acción de esta gestión se concreta en la organización, diseño, desarrollo y evaluación de una cultura escolar propia, en el marco de la política educativa vigente. Con el liderazgo de su equipo de gestión, la institución se orienta estratégicamente hacia el cumplimiento de su misión y visión.

Tiene como foco central ejercer el liderazgo y cuidar que toda las demás áreas de la institución se orienten a cumplir con la misión y la gestión institucional.

Terán, (2001), citado por Córdova y Carvo (2013), afirma:

La gestión educativa y representa una manera alterna de asumir la dirección de las instituciones. En términos organizacionales significa: la presencia de procesos de planeación y evaluación para su desarrollo; la participación colegiada de sus comunidades; la transformación de las políticas educativas en actividades concretas y programáticas; el funcionamiento de disposiciones normativas para regular y hacer eficiente el quehacer escolar; el ejercicio de un liderazgo profesional firme y con un sentido claro en lo académico; la preparación y actualización del cuerpo directivo como mecanismo para una visión organizacional y una administración competente.

Entre los elementos de la Escuela, el que más se ha enfatizado es el relativo a las autoridades o directivos, pues de ellos se requieren ciertas capacidades de gestión importantes como son: la de reflexión sobre escenarios futuros y estrategias de cambio, la de manejo de información y comprensión sobre sus propios procesos de gestión y política educativa, la de identificación y formulación de innovaciones; así como la de gestión de procesos de concertación, trabajo en equipo y liderazgo (Álvarez y Granados, 2000).

Bajo esta acepción la gestión educativa conlleva los aspectos académicos, pero en este es un concepto se ha enfatizado es el relativo a las autoridades o directivos, pues de ellos se requieren ciertas capacidades de gestión importantes como son: la de reflexión sobre escenarios futuros y estrategias de cambio, la de manejo de información y comprensión sobre sus propios procesos de gestión y política educativa, la de identificación y formulación de innovaciones; así como la de gestión de procesos de concertación, trabajo en equipo y liderazgo (Álvarez y Granados, 2000).

Ahora bien, es importante señalar que bajo esta acepción la gestión educativa conlleva los aspectos académicos, como se ha dicho, pero es un concepto que implica además, una visión integral de lo escolar en muy diversos ámbitos. Una correcta gestión educativa, por ejemplo, debe garantizar la mejora de los servicios administrativos a profesores y alumnos.

Modernizar los equipos, automatizar los procesos y capacitar al personal correspondiente, habrá de conducir a la simplificación, agilización y buen trato en los procedimientos, trámites, pagos, inscripciones, registros, adquisiciones, etcétera, como asuntos que también constituyen la experiencia escolar y formativa. Como escribieron hace casi 10 años María de Ibarrola y Antonia Gallart: una institución de calidad no se refleja solamente en la mejoría de los aprendizajes, sino igualmente, en hacer filas cortas y realizar trámites breves (De Ibarrola y Gallart, 1996).

Asimismo, una gestión educativa de calidad se ocupa del entorno adecuado en que conviven profesores y alumnos, salones, laboratorios e instalaciones limpias, bien iluminadas con la infraestructura y el equipo apropiado, con los materiales didácticos suficientes y pertinentes.

Este ambiente optimo escolar, si bien no garantiza la calidad de la enseñanza y aprendizaje, si contribuye e su materialización como cultura escolar.

Las escuelas deben rediseñar sus propósitos educativos con la finalidad de reducir sus pérdidas. Su modelo de organización debe instrumentar políticas que prevean, remodelen, canalicen y resuelvan la problemática de los alumnos (repetición, deserción, bajo rendimiento, indisciplina, etc) y profesores (deficiente dominio disciplinario, manejo didáctico inapropiado, contratación por horas, insuficientes estímulos, inestabilidad laboral, etc).

Se requiere impulsar un gestión escolar que en los niveles académicos-administrativos pueda atender estas necesidades y ofrezca espacios de atención diferenciadas que las cubran.

Si bien, es solo con altos niveles de participación e involucramiento de la comunidad escolar que se puede lograr una gestión educativa efectiva, es también innegable el decisivo papel de los cuerpos directivos para coordinarla.

De ahí, la imperante necesidad de su capacitación orientada al desarrollo de las capacidades antes expuestas y a niveles cada vez mayores de profesionalización.

2.2.5. Principios de gestión educativa:

Laos y Ledesma (2013, p.17) cita a Cruz (2011) quien sostiene que los principios de gestión educativa “Son líneas directrices que orienta la práctica cotidiana en el área organizacional y de conducción”.

Los principios de gestión educativa en los cuales nos apoyaremos para realizar esta investigación son las propuestas por Educa (1996), citado por Laos y Ledesma (2013, pp. 15-17), quien plantea cuatro principios:

Gestión centrada en los alumnos. La educación de los alumnos es la razón de ser, el primer y último objetivo de una institución escolar. Por tanto, todas las acciones de conducción deben ser canalizadas para lograr este objetivo institucional.

Jerarquía y autoridad claramente definidas. Permite garantizar la unidad de acción de la organización, en la cual la dirección ejerce funciones, como tal: dirige, impulsa, ordena, sin disminuir las competencias propias de cada instancia.

Determinación clara de quien y como se toman las decisiones. Esto significa determinar la responsabilidad que le corresponde a cada persona, estamento, comisión y equipo en la toma de decisiones y en sus resultados.

Claridad en definición de canales de participación. Para que la participación de los miembros de la comunidad educativa guarde coherencia con los objetivos institucionales, se debe establecer sistemas bien definidos. Cada miembro debe conocer las formas, los momentos de su participación, la contribución coherente que esta debe tener con los objetivos institucionales. Saber dónde, cuándo, cómo, por qué participar y qué resultados puede esperar.

Los principios planteados por Educa tienen en cuenta a los estudiantes como el eje principal del quehacer educativo ya que se les considera como la razón de ser de la educación. Seguidamente, considera la jerarquía bien definida, las responsabilidades de cada equipo, comisión y/o miembro y la claridad en la participación oportuna de cada uno de los integrantes que conforman la comunidad educativa. Todo ello bien llevado guiará el trabajo de la institución educativa en favor de la educación y desarrollo del país. Laos y Ledesma (2013, p. 18).

Objetivos de gestión educativa

Propiciar en los directores la reflexión sobre su función directiva, el análisis de la gestión en sus instituciones y proponer instrumentos y procedimientos que les permitan implementar una propuesta de gestión institucional orientada hacia el logro de una educación de calidad y enmarcada en los principios de la UNESCO y las Naciones Unidas. (Bellido y Mejía, 2012, p. 38)

2.2.6. Definición de gestión administrativa

La UNESCO Perú (2011, p.33) refiere que la gestión administrativa es el manejo de los recursos económicos, materiales, humanos, procesos técnicos, de tiempo, de seguridad e higiene y control de la información, cumplimiento de la normatividad y supervisión de las funciones.

Ramos (2010), citado por Bellido y Mejía 2012, define a la Gestión Administrativa como:

“un procesos social relacionado con la creación, mantenimiento, estímulo, control, supervisión y unificación de las energías humanas y materiales organizados formal o informalmente dentro de un sistema unificado, para cumplir objetivos predeterminados del sector educación. Constituyen un conjunto sistemático de órganos, funciones, procesos, acciones, técnicas y recursos necesarios para lograr la máxima eficiencia y eficacia, en la ejecución de las actividades educativas (p. 28)

Asimismo, la representación de la UNESCO en Perú (2011, p. 36) indica que en la gestión administrativa se incluyen acciones y estrategias de conducción de los recursos humanos, materiales, económicos, procesos técnicos, de tiempo, de seguridad e higiene relacionada a todos los miembros de la institución educativa; como también el cumplimiento de la normatividad y la supervisión de las funciones, con el único propósito de favorecer los procesos de enseñanza- aprendizaje.

Esta dimensión busca en todo momento conciliar los intereses individuales con los institucionales, de tal manera que se facilite la toma de decisiones que conlleve a acciones concretas para lograr los objetivos institucionales.

Según García (2008, p. 161), la gestión administrativa es el proceso de diseñar y mantener un entorno en el que, trabajando en grupos las personas cumplen eficientemente los objetivos trazados.

La gestión administrativa es el sistema o serie de actividades estratégicas y procedimentales para la realización de los procesos de gestión y el logro de los objetivos previstos por la institución o la empresa. (Molocho, 2010, p. 49).

Así, se considera que en la gestión administrativa se analizan las acciones de gobierno que incluyen estrategias de manejo de recursos humanos, financieros y tiempos requeridos, así como el manejo de la información significativa que, tanto desde el plano retrospectivo como desde el prospectivo, contribuya con la toma de decisiones.

Asimismo, la gestión administrativa se encuentran implicados todos los procesos técnicos que apoyarán la elaboración y puesta en marcha del proyecto educativo, así como la rendición de cuentas.

Es decir, la gestión administrativa se vincula con las tareas que se requieren realizar para suministrar, con oportunidad, los recursos humanos, materiales y financieros disponibles para alcanzar los objetivos de una institución, así como con las múltiples demandas cotidianas, los conflictos y la negociación, con el objeto de conciliar los intereses individuales con los institucionales.

Algunas acciones concretas serán la administración del personal, desde el punto de vista laboral, asignación de funciones y evaluación de su desempeño; el mantenimiento y conservación de los bienes muebles e inmuebles; organización de la información y aspectos documentarios de la institución; elaboración de presupuestos y todo el manejo contable-financiero.

Procesos de Gestión Administrativa

Los procesos de gestión administrativa se refiere al conjunto de funciones administrativas y que debe realizar las instituciones referidas a: Planificar, organizar, dirigir y controlar sus actividades educativas.

2.2.7. Dimensiones la gestión administrativa.

Planificación

Según Ramírez (2010, p. 40) las dimensiona en Planificación, Organización, Dirección y Control.

Planificación. Se refiere a acciones como: diseño, diagnóstico, objetivo, metas, estrategias, presupuesto, planes, programas, planes, programas y proyectos.

Organización. Se establece: funciones, estructura, cargos, métodos, procedimientos y sistemas.

Dirección. Apunta a: Toma de decisiones, delegar funciones, y descentralizar Control. Indica acciones de supervisión, evaluación, verificación, orientación y retroalimentación.

Según Ramos (2008) La planificación es considerada:

...como un proceso, como técnica o como metodología de trabajo, constituye un hecho aceptado y generalizado. Es un proceso que permite a una institución prever anticipadamente qué se quiere lograr, cómo, cuándo, con quién y con qué hacerlo. A partir de los objetivos institucionales previstos, formulando, seleccionando y priorizando alternativas de solución, todo ello desde una perspectiva participativa y democrática, que asegura una responsabilidad e identificación de todos los miembros de la comunidad educativa con la propuesta planificada (p.32).

Una institución educativa para que lleve a cabo la planificación debe tener en cuenta la planificación estratégica que es por naturaleza de mediano y largo plazo y en ella tiene más importancia los principios y las líneas de acción que las actuaciones.

Para que el proceso de planificación se lleve a cabo con éxito, es necesario que se cuente con insumos, que serán elaborados a partir del levantamiento de información de la realidad, será registrada en instrumentos que permitirán priorizar las necesidades y reconocer los intereses y expectativas de la población, de la comunidad en la que se encuentra

La institución educativa para ello se deberá elaborar un diagnóstico, fijar metas, tener líneas de acción a seguir y reconocer los recursos con los que se cuentan como: elaborar un diagnóstico de su realidad (implica el reconocimiento de las fortalezas, debilidades, amenazas y oportunidades que posee la población de la comunidad educativa, en los aspectos socioeconómicos, culturales y educativos), la fijación de metas (son prioridades que se plantean en la institución educativa en concordancia con el Plan Estratégico), Las líneas de acción: (Son directrices que orientan la gestión y que viabilizan la implementación del Plan Estratégico e incide directamente con la organización de la institución.) y los recursos (Son los insumos y las potencialidades con que cuenta el director para desarrollar su gestión. Pueden ser humanos, materiales y financieros.

Proyecto Educativo Institucional (PEI): Según el MINEDU, es la carta de navegación de las escuelas y colegios, en donde se especifican entre otros aspectos los principios y fines del establecimiento, los recursos docentes y didácticos disponibles y necesarios, la estrategia pedagógica, el reglamento para docentes y estudiantes y el sistema de gestión. Según el artículo 14 del decreto 1860 de 1994, toda institución educativa debe elaborar y poner en práctica con la participación de la comunidad educativa, un proyecto educativo institucional que exprese la forma como se ha decidido alcanzar los fines de la educación definidos por la ley, teniendo en cuenta las condiciones sociales, económicas y culturales de su medio. El proyecto educativo institucional debe responder a situaciones y necesidades de los educandos, de la comunidad local, de la región y del país, ser concreto, factible y evaluable.

Este PEI está compuesto por la identidad que se define como los antecedentes de la I.E en ella está comprendido la reseña histórica la visión, la misión, los valores y las creencias de la I.E.

La identidad: Según Neyra (2010), la identidad es:

...la característica fundamental de la institución educativa, señala sus rasgos distintivos en valores, principios, desempeño y resultados en función a las necesidades de nuestros estudiantes y las demandas del contexto. Presenta los lineamientos de acción de la escuela y los factores que determinan el tipo de servicio que brindamos a nuestros estudiantes a fin de alcanzar el perfil ideal del mismo. Revela su cultura institucional única, su filosofía de vida, la forma de asumir al ser humano y el desarrollo. Expone sus ideales, sus anhelos y sus propósitos plasmados en el perfil ideal del estudiante (¿Hacia dónde queremos llegar?) y la visión (¿Qué tipo de escuela necesitamos para alcanzar ese perfil del estudiante? (p.26)

El diagnóstico: El propósito fundamental es reflejar la realidad, a través del análisis situacional de un determinado contexto, en un determinado momento y a través de ello generar procesos de cambio. Para ser confiable y

naturalmente instaurador de cambios. Debe contar esencialmente con la participación de la comunidad para suscitar en ella una actitud de toma de conciencia de sus problemas, necesidades y expectativas y por ende una disposición para lograr el cambio deseado por ellos mismos.

Según el Manual de Directores (2011) El diagnóstico es:

...un mecanismo técnico y gerencial que le permite a un colectivo humano investigar, interpretar, analizar información concreta sobre la institución, discutir e intercambiar opiniones, experiencias e ideas fundamentadas sobre la situación actual y real al interior o en el entorno de una institución o programa en particular, con el fin de conocer plenamente sus posibilidades de desarrollo, innovación y competitividad para el logro de la Misión institucional.(p.66)

Propuesta Pedagógica: Es el conjunto de decisiones tomadas por los actores educacionales acerca de la forma cómo deben conducirse los procesos de enseñanza y aprendizaje en la institución educativa. Contiene una suma de ideas que van a normar y orientar los procesos educativos que se realizan en la institución.

En otras palabras, la propuesta pedagógica establece de acuerdo al Manual de Directores (2011)

...las opciones pedagógicas y plasma un marco común para la actuación en la institución. Contiene el enfoque y las opciones metodológicas respecto a los aprendizajes y la enseñanza en la institución. los componentes de la propuesta pedagógica son el enfoque pedagógico y el proyecto curricular. el primero constituye el marco teórico conceptual y el segundo se elabora en coherencia con él. (p.75)

Propuesta de Gestión: Es el conjunto articulado de las características, políticas y procesos de la organización que ha de llevar a la práctica el planteamiento pedagógico que se propone desarrollar la comunidad educativa.

La propuesta de gestión institucional tiene sentido si contribuye, facilita y hace posible el logro de los fines, objetivos y perfiles de la propuesta pedagógica.

No son definiciones limitadas a un sentido administrativo o técnico, ya que involucran creencias, valores, intereses y afectos de todos los miembros de la comunidad educativa. En la propuesta de gestión, entonces:

...se expresará lo que entendemos por gestión educativa, el modelo de gestión que orientará las acciones de la institución, así como las políticas institucionales que dan forma y estructura a la comunidad, en función de unos valores que ordenan la convivencia. Estas políticas son propuestas normativas abiertas que responden a las necesidades de la institución. Pueden ser explícitas o implícitas. (p.84)

Organización: La organización, como función administrativa, define la distribución de funciones y actividades inherentes al plan. Como etapa de proceso administrativo es consecuente con la planificación.

La organización es el conjunto de reglas y disciplinas que coordinan los medios destinados a obtener un método o resultado determinado con los mismos gastos o esfuerzos. Organizar es constituir las partes de un conjunto y asignar una función determinada a cada una de estas partes, con vista todo ello a obtener un resultado determinado.

La organización por ser el elemento final del aspecto teórico, complementa y lleva hasta sus últimos detalles todo lo que la previsión y la planeación han señalado respecto a cómo debe ser una empresa.

La importancia de la organización radica en establecer las relaciones funcionales de la dirección y los niveles de responsabilidad de sus recursos humanos.

Dentro de las teorías de organización tenemos: la organización informal: tiene su origen en la necesidad de la persona de relacionarse con un grupo específico, en el cual cada persona tiene un papel que le satisface. Además, el grupo elegido tiene intereses comunes y la organización formal considera al grupo humano como el núcleo de las organizaciones (Morales, 2012).

Dentro de las organizaciones, la organización del trabajo se lleva a cabo en función del organigrama elaborado por la I.E. En él se debe expresar la estructura organizativa de la institución y la ubicación de los miembros de la comunidad señalando los niveles de autoridad, coordinación, asesoría y apoyo y las funciones que la determinan se dan según el Manual de funciones, donde se describen las funciones generales de la institución educativa y las funciones específicas de cada cargo. Asimismo, determina la ubicación de los cargos dentro de la estructura. Precisa los límites jerárquicos y jurisdiccionales de cada unidad y establece las relaciones funcionales. La descripción de estas funciones debe ser ordenada, precisa y detallada, de manera que, cada miembro de la comunidad educativa, pueda ubicar sus propias funciones, las de los demás y las responsabilidades que ellas conllevan.

Según Koontz (1994),

la organización es agrupar las actividades necesarias para alcanzar ciertos objetivos ,asignar a cada grupo un administrador con la autoridad necesaria para supervisar y coordinar tanto en sentido horizontal como vertical toda la estructura de la empresa. Por otro lado Chiavenato (1995) la define como la determinación de las interrelaciones entre los órganos o cargos, definidos lógicamente a través de normas directrices, reglamentos de la organización para el logro de sus objetivos. (P.78)

Dirección: Es aquel elemento de la administración en el que se logra la realización efectiva de todo lo planeado por medio de la autoridad del administrador, ejercida a base de decisiones, ya sean tomadas directamente,

ya con más frecuencia, delegando dicha autoridad, y se vigila simultáneamente que se cumplan en forma adecuada todas las órdenes emitidas.

La esencia de la administración es coordinar; es lo que busca todo administrador. La dirección es necesaria dentro de esa coordinación, pero no es la coordinación misma, sino una de sus causas aunque sea la más importante. No se coordina para dirigir sino que se dirige para coordinar. Dirigir implica tomar decisiones, mando y liderazgo. (Morales, 2012)

Desarrollo personal: Cuando el individuo se siente tranquilo consigo mismo, es muy probable que también lo esté con su entorno personal y laboral. El trabajador debe gozar de salud y de equilibrio emocional, para poder rendir de forma más exitosa y productiva. Al sentirse incentivado, su esfuerzo se verá "justificado".

Hay personas que, en su ambiente laboral, cuentan insistentemente los minutos que faltan para culminar su jornada. Se sienten hastiados, desmotivados y sin ganas de trabajar, sin embargo, ¿cómo se puede mejorar esta actitud? El crecimiento o desarrollo personal impulsa la creatividad, liderazgo y organización de los individuos.

La idea de realizar esta actividad es lograr que la persona sea un ser más completo e íntegro. Al alcanzar esta estabilidad emocional, entonces el individuo podrá disfrutar de un mayor bienestar personal y laboral; podrá mejorar su potencial, excelencia, responsabilidad, autoestima y creatividad en su ambiente trabajo.

En este sentido, actualmente muchas de las grandes empresas están llevando a cabo la "consultoría psicológica", la cual desarrolla el bienestar individual y relacional del trabajador. Esta actividad contribuye a que la

persona descubra y desarrolle sus potencialidades y destrezas, se valore a sí mismo, reconozca sus habilidades y se conecte con su "yo" interno.

Reconocimiento del trabajo: Es un conjunto de prácticas diseñadas para premiar y felicitar públicamente a sus colaboradores con la finalidad de reforzar comportamientos y conductas positivas que se encuentren alineadas con la estrategia de su empresa y orientadas a incrementar la productividad. Es importante porque los trabajadores que se sienten reconocidos y apreciados, mostrarán una actitud positiva y mayor confianza en sí mismos. Esto se traducirá en un mayor compromiso con su empresa, de forma que se favorece el crecimiento, la rentabilidad y la productividad de la empresa. Ya que mejora el rendimiento y desempeño de sus empleados, incrementa la productividad y calidad de sus productos o servicios y motiva a los empleados e incrementa su autoestima y satisfacción, generando un clima laboral agradable.

Motivaciones conductuales. Motivación de trabajo «es un conjunto de fuerzas energéticas que se originan tanto dentro como más allá de ser un individuo, para iniciar un comportamiento relacionado con el trabajo y para determinar su forma, dirección, intensidad y rendimiento. Mientras que la motivación a menudo puede utilizarse como una herramienta para ayudar a predecir el comportamiento, dependiendo de la actitud del sujeto frente al objeto o situación. Varía considerablemente entre los individuos y a menudo debe combinarse con la capacidad y los factores ambientales para influir realmente en rendimiento y comportamiento. Debido a la función de motivación en que influyen en el rendimiento y comportamiento laboral, es clave para las organizaciones a comprender y estructurar el ambiente de trabajo para fomentar comportamientos productivos y desalentar a aquellos que son improductivos.

Control: Es la mediación de los resultados actuales y pasados, en relación con los esperados, ya sea total o parcialmente, con el fin de corregir, mejorar y formular nuevos planes. Los directores como primera autoridad de la institución educativa son responsables de implementar y mantener un sistema de control interno sólido, adoptando métodos, procedimientos y acciones y medidas correctivas previas con las facultades que les otorga la ley y aplicando las normas del sector público (Morales, 2012).

2.2.8. Eficiencias de la gestión administrativa.

Haas y Aguirre (2007) reafirman la filosofía Drucker y dicen “La eficiencia es hacer las cosas correctamente y la efectividad es hacer las cosas correctas” (p. 2).

Pérez (1995) afirma: Criterio que aplicado a la Administración Pública determina si el funcionamiento y rendimiento de ésta, asegura la óptima proporción y relación entre los esfuerzos de sus trabajadores, los recursos que se utilizan y los productos y servicios que prestan entre sí y al resto de la Colectividad Nacional. Se concibe este concepto, como el principio que permite la relación óptima entre los recursos que se utilizan y los productos que se obtienen, y que simultáneamente, hace posible que el trabajador se sienta realizado mediante un sentimiento de logro y de plena participación (p. 127).

Brugue y Subirats (1996) sostienen sobre qué gestión:

(...) no se refiere a la jerarquía organizativa de una administración clásica, sino a la capacidad de promover la innovación sistemática del saber y, al mismo tiempo, de sacarle el máximo rendimiento en su aplicación a la producción. Gestionar en definitiva, no significa ni ejercer autoridad ni organizar. Gestionar significa utilizar el conocimiento como mecanismo para facilitar una mejora continua, asumir la responsabilidad sobre la acción de un sistema (p. 10).

Los autores afirman en pocas palabras que gestionar es innovar, es usar el conocimiento para realizar mejoras permanentes. Clark y Golden, (2012, p. 82) sobre gestión dicen que:

The turnover of senior managers in most business fields is becoming more rapid. The desire for quick success is encouraging businesses to consider changing their management teams rather than waiting for improvements. This is particularly evident in sport, which has become "big business". For example, soccer club directors see managers as expendable, and in times of failure prefer to sack their off-field staff rather than the players, who are perhaps scarcer in supply.

Los autores expresan la velocidad a la que avanza los negocios que incluyen un buen volumen de trabajo para los directivos de las organizaciones. La preocupación de los directivos se ha radicalizado tanto, que piensan en cambiar sus equipos de gestión antes de esperar mejorías. Los autores colocan como ejemplo a los equipos de fútbol, donde, los directivos del club prefieren cambiar a los administradores antes que a los jugadores.

MINEDU (2013, p. 21) en las Rutas de Aprendizaje en el fascículo general titulado Convivir, participar y deliberar para ejercer una ciudadanía democrática e intercultural, sobre gestión afirma que:

Si concordamos en que la ciudadanía se aprende vivencialmente, la gestión de la escuela se convierte en una oportunidad, la institución, entonces, debe mostrar modelos de autoridad legítima y de liderazgo reconocido entorno a la búsqueda de un proyecto común; directivos, docentes administrativos, trabajadores de distinta índole, padres de familia y estudiantes de la institución deben mostrar su respeto hacia los otros y reconocer el valor de cada uno de las personas que están vinculadas a la institución. Así, el empoderamiento, el trabajo en equipo, el dialogo, el acuerdo en el diseño deben ser vivencias cotidianas para la comunidad educativa. Muy especialmente, debemos prestar atención a las formas de comunicarse entre actores educativos, más aun en contextos de diversidad cultural y lingüística como son la mayoría de las instituciones educativas públicas del Perú por ello es totalmente pertinente las siguiente competencia propuesta por Zabala, Cueva y Córdova (2005, p. 30). La persona intercultural es consciente y sensible frente a las existencia de diferentes formas de establecer relaciones

comunicativas, reconoce la validez de estas diferencias y procura utilizarlas cuando el contexto lo requiere una gestión intercultural asume la diversidad como una oportunidad para formar democráticamente.

El Ministerio de Educación reafirman que el éxito de las instituciones educativas está con el trabajo en equipo, es decir, poner en la praxis las 5c: Complementariedad, coordinación, comunicación, confianza y compromiso de todos los integrantes de la comunidad educativa.

Pérez, (1995) afirma “Es el conjunto de acciones mediante las cuales el directivo desarrolla sus actividades a través del cumplimiento de las fases del proceso administrativo: Planear, dirigir, coordinar y controlar” (p. 156). Así mismo Brugue y Subirats (1996) sostiene sobre gestión y administración que “(...) una moda en la que la concepción administración pública demasiado ligada a percepciones tradicionales ha ido siendo desbancada por una “gestión pública” más próxima a las nuevas preocupaciones” (p.14). Los autores anteriormente mencionados, se unen a las quejas de varios estudiosos en el sentido que los términos gestión y administración a pesar de significar en el fondo lo mismo, han sido en el tiempo ubicados en lugares distintos, en algunos casos por discrepancias de opiniones y en otros casos por cuestión de moda.

IPEBA (2003) sostiene la eficiencia de la gestión administrativa “La eficiencia en educación está relacionada con la adecuada asignación y uso de recursos, tanto financieros como pedagógicos, debiendo rendir cuentas de los resultados educativos a la sociedad” (p. 17).

En función a todos los autores anteriores, llegamos a la conclusión que la gestión administrativa comprende una serie de planes y acciones intencionadas mediante las cuales el directivo desarrolla sus actividades a

través del cumplimiento de las fases del proceso administrativo: planear, organizar, coordinar y controlar las instituciones educativas.

III. MARCO METODOLÓGICO

3.1. Hipótesis

3.1.1. Hipótesis general

Se relaciona significativamente la actitud laboral con la gestión administrativa del docente de las instituciones educativas del nivel de primaria del distrito de Lurín en el periodo 2014.

3.1.2. Hipótesis específicas

Hipótesis específica 1:

La actitud laboral cognitiva se relaciona de manera significativa con la gestión administrativa del docente de las instituciones educativas del nivel de primaria del distrito de Lurín en el periodo 2014.

Hipótesis específica 2:

La actitud laboral afectiva se relaciona de manera significativa con la gestión administrativa del docente de las instituciones educativas del nivel de primaria del distrito de Lurín en el periodo 2014.

Hipótesis específica 3:

La actitud laboral conductual se relaciona de manera significativa con la gestión administrativa del docente de las instituciones educativas del nivel de primaria del distrito de Lurín en el periodo 2014.

3.2. Variables de investigación

3.2.1. Definición conceptual

Variable 1: Actitud Laboral

Es una orientación o disposición aprendida que proporciona una tendencia a responder de manera favorable o desfavorable hacia el objeto o situación laboral. (Peralta et al 2013, p. 4).

Variable 2: Gestión Administrativa

Es la acción de conducir a un grupo humano hacia el logro de sus objetivos institucionales. En esta propuesta de gestión se definen las características de la organización que ha de llevar a la práctica la propuesta pedagógica.

Sin embargo es necesario señalar los procesos de gestión, sin los cuales todo esfuerzo será errático e inútil. (Ramírez 2010, p.40).

3.2.2. Definición operacional

Variable 1: Actitud Laboral

Es el resultado obtenido por los docentes en la Escala de autoevaluación de las actitudes laborales. (Arana, 2012). Los puntajes obtenidos se traducirán en valores que van desde: Totalmente en desacuerdo, en desacuerdo, ni de acuerdo ni en desacuerdo, de acuerdo, totalmente de acuerdo. (Ver tabla 1).

Variable 2: Gestión Administrativa

Es el resultado obtenido por los docentes en la Escala de evaluación de la gestión administrativa. (Huamán, 2012). Los puntajes obtenidos se traducirán en valores que van desde: Totalmente en desacuerdo, en desacuerdo, ni de acuerdo ni en desacuerdo, de acuerdo, totalmente de acuerdo. (Ver tabla 2).

Tabla 1

Matriz de operacionalización de Actitud Laboral

VARIABLE	DIMENSIONES	INDICADORES	ITEMS	NIVELES
Actitud Laboral	Cognitiva	Niveles de confianza en su labor.	1,2 y 3	Negativo
		Grado de valoración de su capacidad.	4,5,6 y 7	
	Afectiva	Grado de satisfacción con su labor.	8,10,11,13 y 14	Adecuado
		Grado de satisfacción con los compañeros de trabajo.	9 y 12	
	Conductual	Participa en los grupos de trabajo.	15,16,17 y 18	Positivo
		Atiende bien a los alumnos.	19,20 y 21	

Fuente: Elaboración propia

Tabla 2

Matriz de operacionalización de gestión administrativa

VARIABLE	DIMENSIONES	INDICADORES	ITEMS	NIVELES
Gestión Administrativa	Planificación	Misión y visión	1,2 y 3	Inadecuado
		Objetivos	4 y 5	
		Estrategias	6 y 7	
		Política	8	
	Organización	Procedimiento	9 y 10	Adecuado
		Estructura	11 y 12	
		Reglamento de funciones	13 y 14	
		Autoridad	15,16 y 17	
	Dirección	Motivación	18 y 19	Muy adecuado
		Liderazgo	20 y 21	
		Toma de decisiones	22 y 23	
		Evaluación de resultados	24 y 25	
	Control	Evaluación del desempeño	26,27 y 28	

Fuente: Elaboración propia

3.3. Metodología

3.3.1. Tipos de investigación

Por su finalidad: básica, como indican Hernández, Fernández y Baptista (2010), esta investigación busca el conocimiento teórico, es decir, se interesa por el incremento del conocimiento de la realidad”. En este caso por la actitud laboral y la gestión administrativa.

Por su carácter: Investigación correlacional o ex post facto. Porque su finalidad es en medir dos o más variables para conocer el nivel o grado de correlación. Sobre el caso, Hernández, Fernández y Baptista (2010) describen “los estudios correlacionales, al evaluar el grado de asociación entre dos o más variables, miden cada una de ellas (presuntamente relacionadas) y, después cuantifican y analizan la vinculación. Tales correlaciones se sustentan en hipótesis sometidas a prueba” (p. 81).

Por su naturaleza: Investigación cuantitativa. Sobre el caso, Hernández et al (2010) “Es secuencial y probatorio. Cada etapa precede a la siguiente y no podemos “brincar o eludir” pasos, el orden es riguroso, aunque, desde luego, podemos redefinir alguna fase. Parte de una idea, que va acotándose y, una vez delimitada, se derivan preguntas y objetivos de la investigación, se revisa la literatura y se construye un marco o una perspectiva teórica” (p. 4).

Por su alcance: Es una investigación de tipo transversal, porque se recolectó los datos en un solo momento y en un tiempo único según Hernández, Fernández y Baptista (2010).

Por su orientación. Investigación orientada a la aplicación. *En el diseño y desarrollo del proyecto de investigación: guía del aprendizaje (2013) indica: “porque se da respuesta a problemas concretos” (p. 16).*

3.3.2. Diseño de investigación

La presente investigación se ubicó en el diseño no experimental-transversal correlacional. Hernández et al (2010) indican: pueden limitarse a establecer relaciones entre variables sin precisar sentido de causalidad [...] cuando se limitan a relaciones no causales, se fundamentan en planteamientos e hipótesis correlacionales. (p. 155).

3.4. Población y muestra

Población

Se han elegido a tres Instituciones Educativas que son las más representativas del distrito de Lurín. Se entiende por población al conjunto finito o infinito de elementos con características comunes. En nuestro caso es finita, porque se conoce la cantidad de unidades que la integran. El universo poblacional estuvo conformado por 67 docentes cuya distribución es como sigue:

Tabla 3

Población de estudio

Institución Educativa	Turno	Nivel	Nº Docentes
Nº 6031 “Santa María de Lurín”	Mañana / Tarde	Primaria	29
Nº 6154 “Mark Jara Schenone”	Mañana / Tarde	Primaria	16
Parroquial San Pedro– Santísima Trinidad	Mañana / Tarde	Primaria	22
Total de docentes			67

Fuente: Elaboración propia

Muestra

La muestra fue censal porque se seleccionaron el 100% de la población al considerarla un número manejable. Hernández et al (2010) señala que “La muestra es censal cuando la representatividad se da en base a una opinión o intención particular de quien selecciona”. En nuestro caso la muestra se tomó a los 67 docentes del nivel de primaria del distrito de Lurín, que conformaron la población.

3.5. Método de investigación

Se empleó el método hipotético – deductivo es el procedimiento o camino que sigue el investigador para hacer de su actividad una práctica científica. El método hipotético deductivo tiene varios pasos : observación del fenómeno, creación de una hipótesis para explicar dicho fenómeno, deducción de consecuencias o proposiciones y verificación o comprobación de la verdad. Hernández et al (2010).

3.6. Técnicas e instrumentos de recolección de datos

La técnica empleada en nuestra investigación fue la encuesta, que nos permitió recoger información mediante preguntas formuladas a los docentes.

El instrumento de recolección de datos de nuestra investigación fue el cuestionario tipo Likert, que consiste en un conjunto de ítems bajo la forma de alternativas que se solicita a los encuestados.

Ficha técnica del instrumento de medición

En esta investigación, la selección de los instrumentos se realizó después de efectuar la operacionalización de variables. Como consecuencia de este proceso

se determinó utilizar una encuesta de Cuestionario Tipo Likert, para los docentes, estructurados con las dos variables.

La escala tipo Likert presenta en los dos instrumentos, 5 niveles de respuestas, las cuales tienen los siguientes valores:

Totalmente en desacuerdo	1
En desacuerdo	2
Ni de acuerdo ni en desacuerdo	3
De acuerdo	4
Totalmente de acuerdo	5

Asimismo, luego de este proceso se determinó usar como técnica la encuesta.

Ficha técnica A

Nombre	: Escala de autoevaluación de las actitudes laborales
Autor	: Luis Arana Meza (2012)
Administración	: Individual
Materiales	: Hoja con el cuestionario
Tiempo de aplicación	: 20 minutos aproximadamente
Finalidad	: Evalúa las características actitudinales
Ámbito de aplicación	: nivel de primaria

Ficha técnica B

Nombre	: Escala de evaluación de la Gestión Administrativa
Autor	: Regina Huamán Oré (2012)
Administración	: Individual.
Materiales	: Hoja con el cuestionario
Tiempo de aplicación	: 20 minutos aproximadamente.
Finalidad	: Evalúa las características de la gestión adm.
Ámbito de aplicación	: nivel de primaria

3.6.1. Validez y Confiabilidad

Proceso de confiabilidad

El procedimiento utilizado de alfa Cronbach obtenido una confiabilidad aceptable que nos permite continuar con las siguientes etapas de nuestra investigación con la seguridad de haber comprobado un manejo coherente de nuestros datos que se procesó a través del software estadístico SPSS 22. Para la confiabilidad se realizó una prueba piloto a 7 trabajadores de similares características a los sujetos de la muestra, luego se empleó el Alfa de Cronbach, para hallar el coeficiente de confiabilidad.

Tabla 4.

Criterio de confiabilidad de valores

Criterio	Valores
No es confiable	-1 a 0
Baja confiabilidad	0.01 a 0. 49
Moderada confiabilidad	0.5 a 0.75
Fuerte confiabilidad	0.76 a 0.89
Alta confiabilidad	0.9 a 1

En nuestro caso, luego de realizar los cálculos matemáticos, reemplazamos los valores de las varianzas en la fórmula, teniendo en cuenta que nuestro test cuenta con 21 ítems la variable actitud laboral y 28 ítem la variable gestión administrativa.

Variable: Actitud Laboral **$\alpha = 0,953$**

Variable: Gestión Administrativa **$\alpha = 0,876$**

De acuerdo al Alfa de Cronbach, aproximando el valor de los coeficientes de confiabilidad obtenido y definiendo en términos de porcentaje podemos

establecer que el grado de confiabilidad para el instrumento de Actitud Laboral es de aproximadamente 0,953 indica una alta confiabilidad, mientras que para el instrumento de Gestión Administrativa es de aproximadamente 0,876 indica fuerte confiabilidad, que nos permite continuar con las siguientes etapas de nuestra investigación con la seguridad de haber comprobado un manejo coherente de nuestros datos.

Validez

Mediante el juicio de expertos se estableció la validez de constructo. Todos los expertos consultados han afirmado que a nivel de constructo este instrumento es válido y a nivel de validez de contenido, también resulta siendo válido.

La validez de la escala se obtendrá mediante juicio de expertos para determinar que todos los ítems que integran la escala constituyen una muestra representativa de los indicadores de la propiedad medida.

Tabla 5.

Juicio de expertos

Expertos			Resultados		
			Especialidad del validador	Actitud Laboral	Gestión Administrativa
Dr.	Migdonio	Epiquién	Metodólogo	Aplicable	Aplicable
Chancahuanca					
Dra. Viviana Liza Dubois			Metodólogo	Aplicable	Aplicable
Dra. Carmen Ramírez-Sáenz Soto			Temático	Aplicable	Aplicable
Dra. Thelma Barbarán Tovar			Temático	Aplicable	Aplicable

Fuente: Elaboración propia

3.7. Método de análisis de datos

El método para el análisis de datos, estuvo basado en la aplicación de los instrumento de medición, tanto para la actitud laboral como para la gestión administrativa. Estos instrumentos se han filtrados por el juicio de 4 expertos, cuya tabla de evaluación fue sometida a la prueba binomial para determinar su validez. Del mismo modo, la confiabilidad de los instrumentos de medición, se determinará mediante la prueba del coeficiente de Alfa de Cronbach por tener preguntas con respuestas ordinales.

También se elaboró la base de datos para las variables actitud laboral y gestión administrativa. Allí se guardaron los datos obtenidos mediante la aplicación de los instrumentos de medición para luego ser utilizados para el análisis descriptivo e inferencial mediante el programa SPSS y el Excel 2010.

Para llevar a cabo la discusión de los resultados, éstos se hicieron mediante la contrastación entre los resultados de los antecedentes nacionales e internacionales encontrados y nuestros resultados obtenidos en el proceso de la investigación.

Las conclusiones se formularon teniendo en cuenta la discusión de los resultados en relación a los planteamientos del problema, objetivos, marco teórico y la contrastación de las hipótesis, con la finalidad de dar respuesta a las interrogantes expuestas en dicho estudio.

Las sugerencias también se formularon teniendo en cuenta los resultados obtenidos en las conclusiones de nuestra tesis de investigación y que apuntaron al desarrollo de talleres de sensibilización y capacitaciones en las Instituciones Educativas del nivel de primaria del distrito de Lurín.

Tabla 6 *Interpretación de Coeficiente de Correlación de Rho Spearman*

Interpretación : El coeficiente de Spearman puede variar de -1.00 a +1.00, donde :

Valores	Interpretación
De -0,91 a -1	Correlación muy alta
De -0,71 a -0,90	Correlación alta
De -0,41 a -0,70	Correlación moderada
De -0,21 a -0,40	Correlación baja
De 0 a -0,20	Correlación prácticamente nula
De 0 a 0,20	Correlación prácticamente nula
De 0,21 a 0,40	Correlación baja
De 0,41 a 0,70	Correlación moderada
De 0,71 a 0,90	Correlación alta
De 0,91 a 1	Correlación muy alta

Fuente : Bisquerra Alcina, Rafael (2009). Metodología de la Investigación.

Madrid : Muralla S.A. P. 212 **(Anexo 6)**

IV. RESULTADOS

4.1. Resultados descriptivos

4.1.1 Actitud laboral

De acuerdo a los resultados obtenidos, en la tabla 7 y figura 1, los docentes de las instituciones educativas encuestadas, el 50.7% percibe una actitud positiva, el 20.9% percibe una actitud adecuada y un considerable 28.4% percibe una actitud negativa.

Se concluye que el 50.7% de los docentes encuestados de las tres instituciones educativas, presentan un nivel con tendencia positiva.

Tabla 7

Distribución de frecuencia de la actitud laboral de los docentes del nivel primaria del distrito de Lurín

Niveles	Frecuencia (fi)	Porcentaje (%)
Negativa	19	28.4
Adecuada	14	20.9
Positiva	34	50.7
Total	67	100.0

Fuente: Base de datos (Anexo 4) Actitud laboral

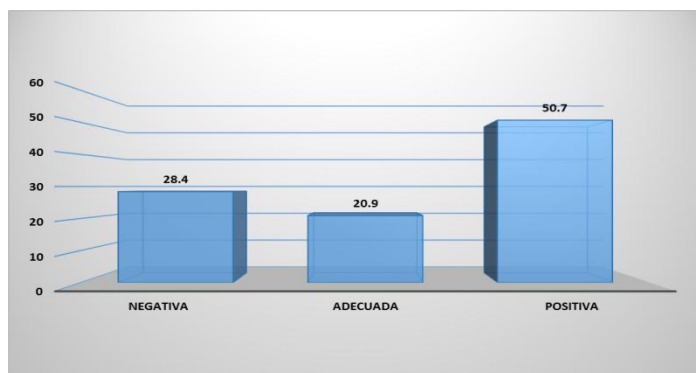


Figura 1. Nivel de actitud laboral de los docentes del nivel primaria del distrito de Lurín

4.1.2 Actitud laboral por dimensiones

De acuerdo a los resultados obtenidos, en la tabla 8 y figura 2, los docentes de las instituciones educativas encuestadas, en el nivel cognitivo, el 64.2% percibe una actitud positiva, el 13.4% percibe una actitud adecuada y un importante 22.4% percibe una actitud negativa. En el nivel afectivo, el 43.3% percibe una actitud positiva, el 31.3% percibe una actitud adecuada y un importante 25.4% percibe una actitud negativa. En el nivel conductual, el 38.8% percibe una actitud positiva, el 32.8% percibe una actitud adecuada y un importante 28.4% percibe una actitud negativa.

Tabla 8

Distribución de frecuencia de la actitud laboral por dimensiones de los docentes del nivel primaria del distrito de Lurín

Niveles	Cognitivo		Afectivo		Conductual	
	fi	%	fi	%	fi	%
Negativa	15	22.4	17	25.4	19	28.4
Adecuada	9	13.4	21	31.3	22	32.8
Positiva	43	64.2	29	43.3	26	38.8
Total	67	100.0	67	100.0	67	100.0

Fuente: Base de datos (Anexo 4) actitud laboral

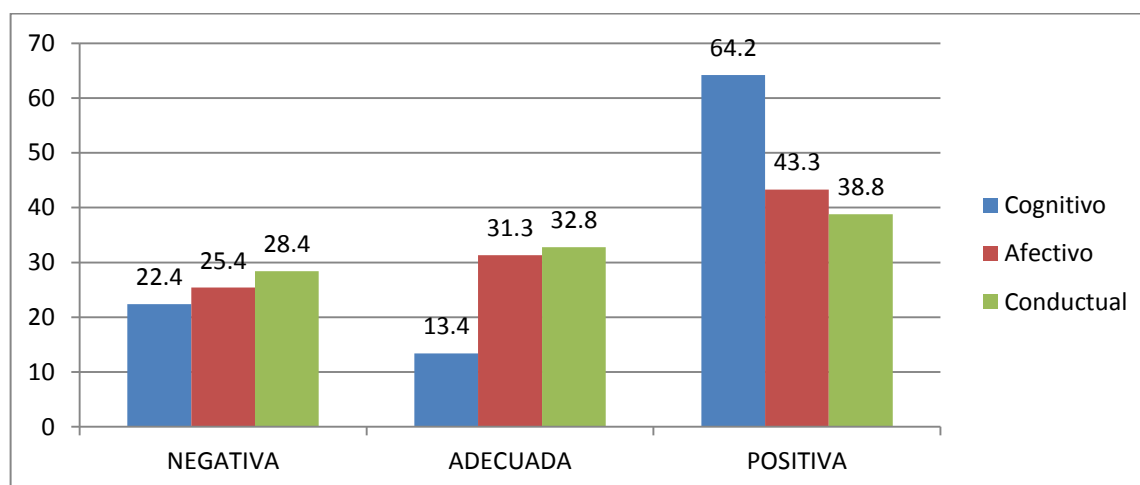


Figura 2. Nivel de actitud laboral por dimensiones de los docentes del nivel primaria del distrito de Lurín

4.1.3 Gestión administrativa

De acuerdo a los resultados obtenidos, en la tabla 9 y figura 3, los docentes de las instituciones educativas encuestadas, el 53.7% percibe una gestión administrativa muy adecuada, el 25.4% percibe una gestión administrativa adecuada y un considerable 20.9% percibe una gestión administrativa inadecuada.

Se concluye que el 53.7% de los docentes encuestados de las tres instituciones educativas, presentan un nivel de gestión administrativa con tendencia muy adecuada.

Tabla 9

Distribución de frecuencia de la gestión administrativa de los docentes del nivel primaria del distrito de Lurín

Niveles	Frecuencia (fi)	Porcentaje (%)
Inadecuada	14	20.9
Adecuada	17	25.4
Muy adecuada	36	53.7
Total	67	100.0

Fuente: Base de datos (Anexo 4) Gestión administrativa

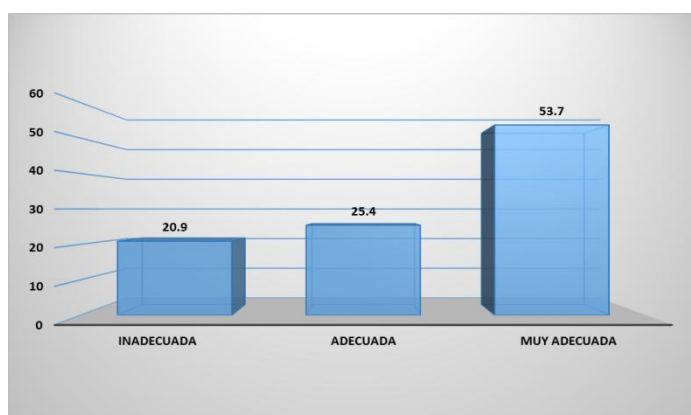


Figura 3. Nivel de gestión administrativa de los docentes del nivel primaria del distrito de Lurín.

4.1.4 Gestión administrativa por dimensiones

De acuerdo a los resultados obtenidos, en la tabla 10 y figura 4, los docentes de las instituciones educativas encuestadas, en la planificación, el 41.8% percibe un nivel muy adecuado, el 37.3% percibe un nivel adecuado y un importante 20.9% percibe una nivel inadecuado. En la organización, el 43.3% percibe un nivel muy adecuado, el 28.4% percibe un nivel adecuado y un importante 28.4% percibe una nivel inadecuado. En la dirección, el 41.8% percibe un nivel muy adecuado, el 34.3% percibe un nivel adecuado y un importante 23.9% percibe una nivel inadecuado. En el control, el 40.3% percibe un nivel muy adecuado, el 38.8% percibe un nivel adecuado y un importante 20.9% percibe una nivel inadecuado.

Tabla 10

Distribución de frecuencia de la gestión administrativa por dimensiones de los docentes del nivel primaria del distrito de Lurín

Niveles	Planificación		Organización		Dirección		Control	
	fi	%	fi	%	fi	%	fi	%
Inadecuada	14	20.9	19	28.4	16	23.9	14	20.9
Adecuada	25	37.3	19	28.4	23	34.3	26	38.8
Muy adecuada	28	41.8	29	43.3	28	41.8	27	40.3
Total	67	100.0	67	100.0	67	100.0	67	100.0

Fuente: Base de datos (Anexo 4) Gestión administrativa

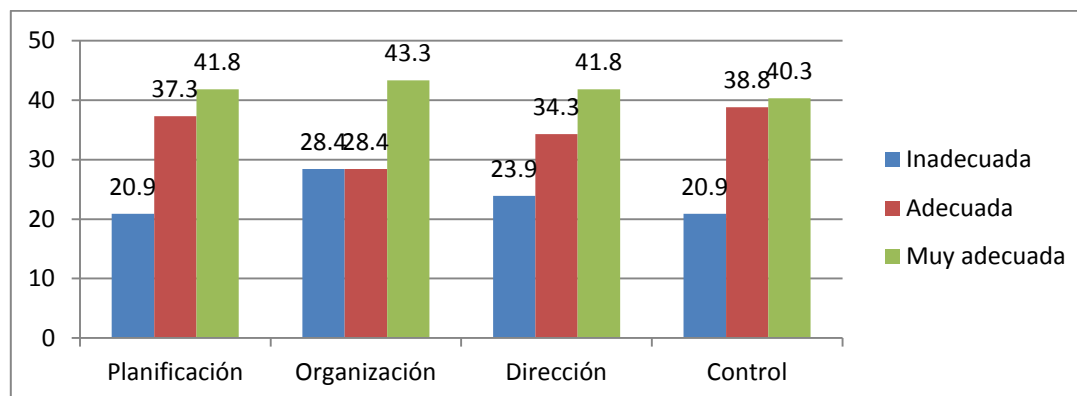


Figura 4. Nivel de gestión administrativa por dimensiones de los docentes del nivel primaria del distrito de Lurín

4.2 Resultados correlacionales

4.2.1 Actitud Laboral y Gestión Administrativa

Hipótesis General

Ho. No se relaciona significativamente la actitud laboral con la gestión administrativa del docente de las instituciones educativas del nivel de primaria del distrito de Lurín en el periodo 2014.

H1. Se relaciona significativamente la actitud laboral con la gestión administrativa del docente de las instituciones educativas del nivel de primaria del distrito de Lurín en el periodo 2014.

Para el análisis se previó el sistema de hipótesis.

Ho. No existe relación entre las variables

H1. Existe relación entre las variables.

95% de nivel de confianza

0,05 α nivel de significancia

Interpretación

Como se muestra en la tabla 11, existe una relación significativa entre la actitud laboral y la gestión administrativa del docente de las instituciones educativas del nivel de primaria del distrito de Lurín en el periodo 2014, según la correlación de Spearman de 0,658, con una significancia estadística de $p=0,000$. Por lo tanto, se rechaza la hipótesis nula y se acepta la hipótesis del investigador.

Se concluye que la actitud laboral se relaciona de manera significativa y en un nivel de correlación moderada con la gestión administrativa del docente de las I.E. del nivel de primaria del distrito de Lurín en el periodo 2014.

Tabla 11

Prueba de hipótesis general

			Actitud Laboral	Gestión administrativa
Rho de Spearman	Actitud Laboral	Coeficiente de correlación	1,000	,658**
		Sig. (bilateral)	.	,000
		N	67	67
	Gestión administrativa	Coeficiente de correlación	,658**	1,000
		Sig. (bilateral)	,000	.
		N	67	67

** . La correlación es significativa en el nivel 0,01 (2 colas).

Prueba de la hipótesis específica 1

Ho. La actitud laboral cognitiva no se relaciona de manera significativa con la gestión administrativa del docente de las instituciones educativas del nivel de primaria del distrito de Lurín en el periodo 2014.

H1. La actitud laboral cognitiva se relaciona de manera significativa con la gestión administrativa del docente de las instituciones educativas del nivel de primaria del distrito de Lurín en el periodo 2014.

Interpretación

Como se muestra en la tabla 12, existe una relación significativa entre la actitud laboral cognitiva y la gestión administrativa del docente de las instituciones educativas del nivel de primaria del distrito de Lurín en el periodo 2014, según la correlación de Spearman de 0,606, con una significancia estadística de $p=0,000$. Por lo tanto, se rechaza la hipótesis nula y se acepta la hipótesis del investigador.

Se concluye que la actitud laboral cognitiva se relaciona de manera significativa y en un nivel de correlación moderada con la gestión administrativa del docente de las I.E. del nivel de primaria del distrito de Lurín en el periodo 2014.

Tabla 12

Prueba de hipótesis específica 1

			Actitud cognitiva	Gestión administrativa
Rho de Spearman	Actitud cognitiva	Coeficiente de correlación	1,000	,606**
		Sig. (bilateral)	.	,000
		N	67	67
	Gestión administrativa	Coeficiente de correlación	,606**	1,000
		Sig. (bilateral)	,000	.
		N	67	67

** . La correlación es significativa en el nivel 0,01 (2 colas).

Prueba de la hipótesis específica 2

Ho. La actitud laboral afectiva no se relaciona de manera significativa con la gestión administrativa del docente de las instituciones educativas del nivel de primaria del distrito de Lurín en el periodo 2014.

H1. La actitud laboral afectiva se relaciona de manera significativa con la gestión administrativa del docente de las instituciones educativas del nivel de primaria del distrito de Lurín en el periodo 2014.

Interpretación

Como se muestra en la tabla 13, existe una relación significativa entre la actitud laboral afectiva y la gestión administrativa del docente de las instituciones educativas del nivel de primaria del distrito de Lurín en el periodo

2014, según la correlación de Spearman de 0,604, con una significancia estadística de $p=0,000$. Por lo tanto, se rechaza la hipótesis nula y se acepta la hipótesis del investigador.

Se concluye que la actitud laboral afectiva se relaciona de manera significativa y en un nivel de correlación moderada con la gestión administrativa del docente de las I.E. del nivel de primaria del distrito de Lurín en el periodo 2014.

Tabla 13

Prueba de hipótesis específica 2

			Actitud afectiva	Gestión administrativa
Rho de Spearman	Actitud afectiva	Coeficiente de correlación	1,000	,604**
		Sig. (bilateral)	.	,000
		N	67	67
	Gestión administrativa	Coeficiente de correlación	,604**	1,000
		Sig. (bilateral)	,000	.
		N	67	67

** . La correlación es significativa en el nivel 0,01 (2 colas).

Prueba de la hipótesis específica 3

Ho. La actitud laboral conductual no se relaciona de manera significativa con la gestión administrativa del docente de las instituciones educativas del nivel de primaria del distrito de Lurín en el periodo 2014.

H1. La actitud laboral conductual se relaciona de manera significativa con la gestión administrativa del docente de las instituciones educativas del nivel de primaria del distrito de Lurín en el periodo 2014.

Interpretación

Como se muestra en la tabla 14, existe una relación significativa entre la actitud laboral conductual y la gestión administrativa del docente de las I.E. del nivel de primaria del distrito de Lurín en el periodo 2014, según la correlación de Spearman de 0,577, con una significancia estadística de $p=0,000$. Por lo tanto, se rechaza la hipótesis nula y se acepta la hipótesis del investigador.

Se concluye que la actitud laboral conductual se relaciona de manera significativa y en un nivel de correlación moderada con la gestión administrativa del docente de las I.E. del nivel de primaria del distrito de Lurín en el periodo 2014.

Tabla 14

Prueba de hipótesis específica 3

		Actitud conductual	Gestión administrativa
Rho de Spearman	Actitud conductual	Coeficiente de correlación	1,000
		Sig. (bilateral)	,577**
		N	,000
	Gestión administrativa	Coeficiente de correlación	67
		Sig. (bilateral)	,577**
		N	1,000

** . La correlación es significativa en el nivel 0,01 (2 colas).

4.2 Discusión

En relación a los resultados obtenidos en la hipótesis general, existe una relación significativa entre la actitud laboral y la gestión administrativa del docente de las instituciones educativas del nivel de primaria del distrito de Lurín

en el periodo 2014, según la correlación de Spearman de 0,658, con una significancia estadística de $p=0,000$. Estos hallazgos concuerdan con Pérez (2010), quien realizó una Investigación en Honduras, Tegucigalpa. La muestra con la que trabajó estuvo conformada por 29 sujetos, su objetivo fue estudiar la administración y gestión educativa desde la perspectiva de las prácticas de Liderazgo y el ejercicio de los derechos humanos en la Escuela Normal Mixta Pedro Nufio, donde sus conclusiones destaca que el estilo de liderazgo del director se caracteriza por presentar conductas que facilitan respeto a cada uno de sus seguidores, así como motivación y habilidades para el pensamiento y deposita en sus seguidores confianza, autoridad, les brinda apoyo y reconocimiento a su labor, así como motivación a través de desafíos, empatía, perfilándose como un modelo a seguir, destacándose la relación que genera con sus seguidores al buscar instancias de involucramiento y retroalimentación, incluso más allá de las formales que provee la organización a relación entre el tipo de liderazgo ejercido por el director (transformacional) es positiva, ya que las practicas que caracterizan este tipo de liderazgo va de la mano con los derechos humanos, por lo tanto garantizan el respeto de los mismos. Sin embargo estos resultados no concuerdan con Loui y Rojas (2013) presentan la tesis titulada gestión y el desempeño docente de la Institución Educativa Innova School, sedes Chorrillos y Ate-2013. Tesis de Maestría en Administración de la Educación, Universidad César Vallejo, cuyo objetivo general fue conocer la relación que existe entre la Gestión Educativa y el Desempeño Docente de la referida institución educativa. Este estudio se enmarca dentro de la investigación cuantitativa de tipo descriptiva –correlacional- no experimental. La muestra que se utilizó fue de tipo censal, para poder identificar en un 100% de probabilidad la hipótesis formulada, la población y muestra fue de 124 docentes que laboran en las sedes de Chorrillos y Ate de la institución educativa Innova School. La técnica utilizada fue la encuesta y como instrumento un cuestionario dirigido a los docentes de ambas sedes. En sus conclusiones nos señalan: Primero: Con respecto a la hipótesis general se evidencia que no existe una relación significativa entre la Gestión Educativa y el desempeño docente de las

instituciones educativas Innova School, Sedes Chorrillos y Ate-2013. Segundo: Con respecto a las hipótesis específicas: no existe una relación significativa entre la Gestión Pedagógica y el desempeño docente de las instituciones educativas Innova School, sedes Chorrillos y Ate-2013. Tercero: No existe una relación significativa entre la Gestión Institucional y el desempeño docente de las instituciones educativas Innova School, sedes Chorrillos y Ate-2013. Cuarta: No existe una relación significativa entre la Gestión Comunitaria y el desempeño docente de las instituciones educativas Innova School, sedes Chorrillos y Ate-2013. Por lo que se concluye que no existe relación significativa entre las variables estudiadas, es decir que al realizar una buena o mala Gestión Educativa no se llegan a afectar los niveles de Desempeño Docente.

En relación a los resultados de la hipótesis específica 1, existe una relación significativa entre la actitud laboral cognitiva y la gestión administrativa del docente de las instituciones educativas del nivel de primaria del distrito de Lurín en el periodo 2014, según la correlación de Spearman de 0,606, con una significancia estadística de $p=0,000$. Estos hallazgos concuerdan con Lamoyi (2009) en su investigación “Clima organizacional: creencias compartidas, sentido de comunidad, y liderazgo directivo”, en escuelas secundarias de Tabasco. (México), su investigación se determinó que fue cuantitativa y descriptiva, también señala que en la práctica docente prima el individualismo. Así mismo concuerda con Copaja (2008) en su investigación actitud laboral del personal docente de la institución educativa “Carlos Armando Laura” de Tacna, en el año 2007. El objetivo principal fue determinar la relación entre la visión estratégica institucional y la actitud laboral de los docentes de la institución educativa mencionada. El diseño de investigación fue descriptivo correlacional cuyos resultados presentan una correlación moderada y que la mayoría de los docentes de la Institución Educativa “Carlos Armando Laura” posee poco conocimiento sobre la visión estratégica institucional y, por lo tanto, tampoco se siente comprometido con el futuro institucional; los docentes muestran una actitud

laboral negativa, es decir una fuerte tendencia hacia el rechazo de los sistemas de dirección, organización, control, trabajo en equipo, políticas de incentivos y promoción profesional. En esta investigación se comprobó que existe una tendencia de rechazo de los docentes de la muestra a la dirección.

Con relación a la hipótesis específica 2, existe una relación significativa entre la actitud laboral afectiva y la gestión administrativa del docente de las instituciones educativas del nivel de primaria del distrito de Lurín en el periodo 2014, según la correlación de Spearman de 0,604, con una significancia estadística de $p=0,000$. Estos hallazgos concuerdan con Bellido y Mejía (2012) quienes realizaron una investigación titulada: Gestión Educativa y las Habilidades Sociales en los docentes de la institución educativa de Villa El Salvador -2012, cuyas conclusiones son que existe relación directa entre la gestión educativa y las habilidades sociales en los docentes de la institución educativa de Villa El Salvador-2012. Segunda: Si existe relación directa entre la gestión educativa y la asertividad en los docentes de la institución educativa de Villa El Salvador-2012. Tercera: Si existe relación directa entre la gestión educativa y la comunicación en los docentes de la institución educativa de Villa El Salvador-2012. Cuarta: Si existe relación directa entre la gestión educativa y la autoestima en los docentes de la institución educativa de Villa El Salvador-2012. Quinta: Si existe relación directa entre la gestión educativa y la toma de decisiones en los docentes de la institución educativa de Villa El Salvador-2012. Estos hallazgos concuerdan también con Guaraca (2012) investigó sobre la gestión, liderazgo y valores en la escuela Brasil de la provincia de Azuay, Cantón Gualaceo, durante el año escolar 2010-2011. Tesis para optar el grado de magister en Gerencia y Liderazgo Educativo, Universidad Técnica Particular de Loja. Tuvo una muestra de 26 maestros y 653 estudiantes de educación básica, los métodos de investigación utilizados fueron el descriptivo, analítico y sintético que le permitieron explicar y analizar el objeto de la investigación. La investigación realizada fue de tipo exploratorio y descriptivo, ya que facilitó explicar y caracterizar la realidad de la gestión en el liderazgo educativo y la promoción de valores en un centro

educativo de tal manera, que haga posible conocer el problema en estudio tal cual se presenta en la realidad. El método inductivo y el deductivo fueron utilizados para configurar el conocimiento y a generalizar de forma lógica de datos empíricos a alcanzarse en el proceso de investigación. Concluye que: el clima institucional se desarrolla en un ambiente favorable el trabajo de los directivos, docentes y estudiantes es bastante armonioso; sin embargo, resulta pertinente establecer que se deben mejorar las acciones relacionadas con la convivencia grupal, el tratamiento de los conflictos y la convivencia en valores que se identifican más con las debilidades que con las fortalezas encontradas.

Con relación a la hipótesis específica 3, existe una relación significativa entre la actitud laboral conductual y la gestión administrativa del docente en tres instituciones educativas del nivel de primaria del distrito de Lurín en el periodo 2014, según la correlación de Spearman de 0,577, con una significancia estadística de $p=0,000$. Estos hallazgos concuerdan con Gomero (2011), en su estudio acerca de la relación entre las actitudes hacia la maestría con la autoevaluación del rendimiento académico según la mención y el sexo en estudiantes de la Unidad de Post grado de la Facultad de Educación, cuyas conclusiones podemos destacar: existe relación entre las actitudes hacia la maestría con la autoevaluación del rendimiento académico según la mención y el sexo en los estudiantes de la UPG de la Facultad de Educación. Los alumnos logran en la autoevaluación un promedio aritmético sobre 15.5 puntos, sin embargo, perciben no estar preparados para la obtención del grado correspondiente, una vez terminado sus estudios. También concuerdan con Quichca (2012) realizó una investigación denominada “Relación entre la calidad de gestión administrativa y el desempeño docente según los estudiantes del I al VI Ciclo 2010 - I del Instituto Superior Particular “La Pontificia” del distrito Carmen Alto provincia de Huamanga Ayacucho – Perú. Dentro de sus conclusiones cabe destacar que existe una relación significativa entre la gestión administrativa y el desempeño docente.

V. CONCLUSIONES Y SUGERENCIAS

Conclusiones

- Primera: Existe relación directa y positiva entre la actitud laboral y la gestión administrativa del docente de las instituciones educativas del nivel de primaria del distrito de Lurín en el periodo 2014, de acuerdo al rho de Spearman de 0,658, que representa un nivel de correlación moderada y una significatividad estadística de 0,000
- Segunda: Existe relación directa y positiva entre la actitud laboral cognitiva y la gestión administrativa del docente de las instituciones educativas del nivel de primaria del distrito de Lurín en el periodo 2014, de acuerdo al rho de Spearman de 0,606, que representa un nivel de correlación moderada y una significatividad estadística de 0,000
- Tercera: Existe relación directa y positiva entre la actitud laboral afectiva y la gestión administrativa del docente de las instituciones educativas del nivel de primaria del distrito de Lurín en el periodo 2014, de acuerdo al rho de Spearman de 0,604, que representa un nivel de correlación moderada y una significatividad estadística de 0,000.
- Cuarta: Existe relación directa y positiva entre la actitud laboral conductual y la gestión administrativa del docente de las instituciones educativas del nivel de primaria del distrito de Lurín en el periodo 2014, de acuerdo al rho de Spearman de 0,577, que representa un nivel de correlación moderada y una significatividad estadística de 0,000.

Sugerencias

Las sugerencias están en relación a los resultados de la investigación y es como sigue:

- Primera: Desarrollar talleres de sensibilización para elevar la actitud laboral en las instituciones educativas del nivel de primaria del distrito de Lurín en el periodo 2014.
- Segunda: Mejorar la gestión administrativa a través de procesos de capacitación al personal directivo, jerárquico y docente; en las instituciones educativas del nivel de primaria del distrito de Lurín en el periodo 2014.
- Tercera: Difundir los resultados obtenidos en las instituciones educativas del nivel de primaria del distrito de Lurín en el periodo 2014, para la sensibilización y mejoramiento de la actitud laboral.

VI. REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS

Referencias Bibliográficas

- Álvarez, et al (2006). *La gestión educativa un nuevo paradigma*. Recuperado de <http://virtual.funlam.edu.co/7F7FF46A-BC19-494B-A736-4570C67FF521/FinalDownload/DownloadId-A0EB08FA6F4399F850725C8827A8DF82/7F7FF46A-BC19-494B-A736-4570C67FF521/repositorio/sites/default/files/6lagestioneducativaunnuevoparadigma.pdf>
- Álvarez, J. y Granados, O. (2000). Oportunidades y obstáculos de la descentralización educativa: el caso de México, en *Economía política de las reformas educativas en América Latina*, Santiago de Chile, 23
- Arboleda, G. (2011). *El Modelo estándar de control interno (MECI) como herramienta que facilita el proceso de gestión escolar en una Institución Educativa*. Universidad Nacional de Colombia
- Aguirre, C. Andrade, M. y Castro, A. (2005) *Desarrollo de un Instrumento de Variables que Podrían Influir en la Satisfacción Laboral de Trabajadores de la Construcción en Santiago de Chile*. Recuperado de <http://www.redalyc.org/articulo.oa?id=127619365010>
- Bellido, G. y Mejía, L. (2012). *Gestión educativa y las habilidades sociales en los docentes de la institución educativa de Villa El Salvador*. Tesis de Maestría en Administración de la Educación, Universidad César Vallejo.
- Bisquerra, R. (2009). *Metodología de la investigación educativa*. Madrid: La Muralla.
- Brugue, Q. y Subirats, J. (1996). *Lecturas de Gestión Pública*, Madrid: Ministerio de la Presidencia.

- Caballero, K. (2002). *La satisfacción en el trabajo y su proyección en la enseñanza*. Revista de curriculum y formación del profesorado, No. 6, pp 297-298. Univ. de Granada. España. www.ugr.es/~recfpro7rev6/ICOL5.pdf
- Canales, I. (2005). *Evaluación educacional*. Lima: Universidad Nacional Mayor de San Marcos.
- Chiavenato, I. (2004). *Introducción a la Teoría General de la Administración*, Séptima Edición, de Chiavenato Idalberto, Colombia: McGraw-Hill Interamericana.
- Chiavenato, I. (2004). *Administración de Recursos Humanos*, 5ta edición, Colombia: McGraw-Hill Interamericana,.
- Copaja, R (2008). *Actitud laboral del personal docente de la institución educativa “Carlos Armando Laura” de Tacna*. Perú. Tesis de Maestría en Educación, Universidad Nacional Mayor de San Marcos.
- De Ibarrola, M. y Gallart, M.A. (1996). *Democracia y productividad. Desafíos de una nueva educación media en América Latina*, México, OREALC-UNESCO
- García, C. (2009). *Influencia del clima organizacional en el desempeño docente en instituciones educativas de la UGEL14 Oyón*. Lima. Tesis de maestría en educación, Universidad Nacional Mayor de San Marcos
- Gomero, E. (2011). *La relación entre las actitudes hacia la maestría con la autoevaluación del rendimiento académico según la mención y el sexo en estudiantes de la Universidad de post grado de la facultad de Educación*. Tesis de maestría en educación, Universidad Nacional Mayor de San Marcos.

- Gomero, G. y Moreno, J. (1997). *Proceso de la investigación científica*. Lima: Fakir Editores.
- Guaraca, R. (2012). *Gestión, liderazgo y valores en la escuela Brasil de la provincia de Azuay, Cantón Gualaceo, durante el año escolar 2010-2011* (Tesis para optar el grado de magister en gerencia y liderazgo educacional). Universidad Técnica Particular de Loja. Recuperado de <http://dspace.utpl.edu.ec/bitstream/123456789/3058/1/Tesis%20de%20Guaraca%20Cardenaz%20Rosa%20Alexandra.pdf>
- Hernández, R., Fernández, C. y Baptista, P (2010). *Metodología de la investigación*. (5.ª ed.). México: McGraw-Hill.
- IPEBA, (2003). *Guía de autoevaluación, Estrategias de búsqueda* [pdf]. Recuperado de <http://www.perueduca.edu.pe/web/visitante/comunidad/articulos2012/estandares-de-gestion-para-todas-las-escuelas-del-pais>
- Koontz, H. & Weihrich, H. (1996). *Administración. Una perspectiva global*. México. McGraw-Hill
- Lamoyi, C (2009). *Clima organizacional: creencias compartidas, sentido de comunidad y liderazgo directivo en escuelas secundarias de Tabasco*. Observatorio de la Economía Latinoamericana, N° 111, 2009. (Tesis para optar el grado de doctor). Universidad Juárez Autónoma de Tabasco. Recuperado de <http://www.eumed.net/cursecon/ecolat/mx/2009/cllb.htm>
- Loayza, M. (1998). *Administración General*, Universidad Nacional Federico Villareal. Ediciones CECCPUE. Perú, Lima.

Laos, L., y Ledesma, M. (2013). *Importancia de la gestión educativa y el desempeño docente*. Lima: Colegio de Profesores del Perú.

Loui, G. y Rojas, N. (2013). *La gestión y el desempeño docente de la institución educativa Innova School, sedes Chorrillos y Ate*. Tesis de Maestría en Administración de la Educación, Universidad César Vallejo.

Ministerio de Educación (2011). *Manual del director de las instituciones educativas*. Lima.

Molocho, B. (2009). *Influencia del clima organizacional en la gestión institucional de la sede administrativa UGEL N° 01- Lima Sur-2009*. Tesis de maestría en educación, Universidad Nacional Mayor de San Marcos.

Münsterberg, L. (1972). *Psychology and Industrial Efficiency*. Recuperado de <http://psycnet.apa.org/psycinfo/1978-20042-001>

Navas, L (2011). *Las actitudes ante la inmigración en los adolescentes y en los jóvenes*. España: Club Universitario.

Neyra, C. (2010). *Guía de elaboración del Proyecto Educativo Institucional articulado al proyecto educativo local de Ventanilla*. Municipalidad de Ventanilla – Callao

Papalia, D. y Windkos, O. (2009). *Psicología*. México: Mc Graw Hill.

Pérez, M. (1995). *Diccionario de Administración*, Tercera Edición, Perú: San Marcos.

Pérez, M. (2010). *La administración y gestión educativa desde la perspectiva de las prácticas de Liderazgo y el ejercicio de los derechos humanos en la Escuela Normal Mixta Pedro Nufio*. Honduras. (Tesis para optar el grado de magíster en educación). Universidad Pedagógica Nacional Francisco Morazán. Recuperado de file:///C:/Users/user/Downloads/administracion-y-gestion-educativa-desde-la-perspectiva-de-las-practicas-de-liderazgo-y-el-ejercicio-de-los-derechos-humanos-en-la-escuela-nomal-mixta-pedro-nufio%20(1).pdf

Quichca, G. (2012). *Relación entre la calidad de gestión administrativa y el desempeño docente según estudiantes del I al VI ciclo 2010-I del instituto superior particular "la Pontificia" del distrito Carmen Alto provincia de Huamanga Ayacucho-Perú*. Tesis de maestría en educación, Universidad Nacional Mayor de San Marcos.

Ramos, O. (2010). *Gestionando con eficiencia una institución educativa*. Lima: Jc.

Ramírez, Y. (2010). *La calidad de la gestión educativa y la deserción escolar del nivel primario en la institución educativa Brígida Selva de Ochoa, Chorrillos*. Lima. Tesis de maestría en educación, Universidad Nacional Mayor de San Marcos.

Robbins, S. (2004). *"Comportamiento Organizacional": Conceptos, Controversias y Aplicaciones*. México Prentice Hall Hispanoamericana.

Robbins, S. y Coullter, M. (2010). *Administration*, 10ma. Edición, México: Pearson.

Robles, J. y De la Garza, M. (2009). El compromiso organizacional y la actitud de los profesores de ciencias económico administrativas de las IES públicas frente a

las necesidades de capacitación institucionales. *Revista Educativa Ciencia UAQ*, 2(2), 70.

Scott (1987). *Enfoque Clásico de la Administración* - Universitat de Barcelona Virtual. Recuperado de http://www.ecoingenieros.com.ar/add/2009/org_adm_empresas/bibliografia/enfoque%20clasico%20de%20la%20administracion.pdf

Skinner, B. (1970). *Ciencia y conducta humana*. Barcelona: Fontanella

Stoner, J., Freeman, R. y Gilbert, D. (1996). *Administración*. México: Prentice-Hall Hispanoamericana, S.A.

UNESCO Perú (2011). *Manual de Gestión para directores de instituciones educativas*. Perú: Lance Grafico SAC.

Valderrama, S. (2013). *Pasos para elaborar proyectos de investigación científica cuantitativa, cualitativa y mixta*. (2.ª ed.). Lima: San Marcos.

Worchel, S. Cooper, J. Goethois, G. y Obson, J. (2002). *Psicología Social*. México: Thompson.

ANEXOS

Anexo 1. Matriz de consistencia

Problema	Objetivos	Hipótesis	Variables																																												
Problema general	Objetivo general	Hipótesis general	Actitud laboral																																												
¿Qué relación existe entre la actitud laboral y la gestión administrativa del docente de las Instituciones Educativas del nivel de primaria del distrito de Lurín en el periodo 2014?	Determinar la relación que existe entre la actitud laboral y la gestión administrativa del docente de las instituciones educativas del nivel de primaria del distrito de Lurín en el periodo 2014.	Se relaciona significativamente la actitud laboral con la gestión administrativa del docente de las instituciones educativas del nivel de primaria del distrito de Lurín en el periodo 2014.	<table><tr><th>Dimensiones</th><th>Indicadores</th><th>Ítems</th><th>Escala</th><th>Niveles y rangos</th></tr><tr><td rowspan="2">Cognitiva</td><td>Niveles de confianza en su labor.</td><td rowspan="2">1 al 7</td><td rowspan="2">1. Totalmente en desacuerdo,</td><td rowspan="2">Negativa</td></tr><tr><td>Grado de valoración de su capacidad.</td></tr><tr><td rowspan="2">Afectiva</td><td>Grado de satisfacción con su labor.</td><td rowspan="2">8 al 14</td><td rowspan="2">2. En desacuerdo,</td><td rowspan="2">21 – 48</td></tr><tr><td>Grado de satisfacción con los compañeros de trabajo.</td></tr><tr><td rowspan="2">Conductual</td><td>Participa en los grupos de trabajo.</td><td rowspan="2">15 al 21</td><td rowspan="2">3. Ni de acuerdo ni en desacuerdo,</td><td rowspan="2">Adecuado</td></tr><tr><td>Atiende bien a los alumnos</td></tr><tr><td colspan="5">4. De acuerdo,</td></tr><tr><td colspan="5">5. Totalmente de acuerdo</td></tr><tr><td colspan="5">77 - 105</td></tr></table>	Dimensiones	Indicadores	Ítems	Escala	Niveles y rangos	Cognitiva	Niveles de confianza en su labor.	1 al 7	1. Totalmente en desacuerdo,	Negativa	Grado de valoración de su capacidad.	Afectiva	Grado de satisfacción con su labor.	8 al 14	2. En desacuerdo,	21 – 48	Grado de satisfacción con los compañeros de trabajo.	Conductual	Participa en los grupos de trabajo.	15 al 21	3. Ni de acuerdo ni en desacuerdo,	Adecuado	Atiende bien a los alumnos	4. De acuerdo,					5. Totalmente de acuerdo					77 - 105										
Dimensiones	Indicadores	Ítems	Escala	Niveles y rangos																																											
Cognitiva	Niveles de confianza en su labor.	1 al 7	1. Totalmente en desacuerdo,	Negativa																																											
	Grado de valoración de su capacidad.																																														
Afectiva	Grado de satisfacción con su labor.	8 al 14	2. En desacuerdo,	21 – 48																																											
	Grado de satisfacción con los compañeros de trabajo.																																														
Conductual	Participa en los grupos de trabajo.	15 al 21	3. Ni de acuerdo ni en desacuerdo,	Adecuado																																											
	Atiende bien a los alumnos																																														
4. De acuerdo,																																															
5. Totalmente de acuerdo																																															
77 - 105																																															
Problema específico 1:	Objetivo específico 1:	Hipótesis específica 1: La actitud laboral cognitiva se relaciona de manera significativa con la gestión administrativa del docente de las instituciones educativas del nivel de primaria del distrito de Lurín en el periodo 2014.																																													
¿Qué relación existe entre la actitud laboral cognitiva y la gestión administrativa del docente de las Instituciones Educativas del nivel de primaria del distrito de Lurín en el periodo 2014?	Determinar la relación que existe entre la actitud laboral cognitiva y la gestión administrativa del docente de las instituciones educativas del nivel de primaria del distrito de Lurín en el periodo 2014.																																														
Problema específico 2:	Objetivo específico 2:	Hipótesis específica 2: La actitud laboral afectiva se relaciona de manera significativa con la gestión administrativa del docente de las instituciones educativas del nivel de primaria del distrito de Lurín en el periodo 2014.	Gestión administrativa																																												
¿Qué relación existe entre la actitud laboral afectiva y la gestión administrativa del docente de las Instituciones Educativas del nivel de primaria del distrito de Lurín en el periodo 2014?	Determinar la relación que existe entre la actitud laboral afectiva y la gestión administrativa del docente de las instituciones educativas del nivel de primaria del distrito de Lurín en el periodo 2014.		<table><tr><th>Dimensiones</th><th>Indicadores</th><th>Ítems</th><th>Escala</th><th>Niveles y rangos</th></tr><tr><td rowspan="2">Planificación</td><td>Misión y visión</td><td rowspan="2">1 - 10</td><td rowspan="2">1. Totalmente en desacuerdo,</td><td rowspan="2">Inadecuado</td></tr><tr><td>Objetivos</td></tr><tr><td rowspan="2">Organización</td><td>Estructura</td><td rowspan="2">11 - 14</td><td rowspan="2">2. En desacuerdo,</td><td rowspan="2">28 - 64</td></tr><tr><td>Reglamento de funciones</td></tr><tr><td rowspan="2">Dirección</td><td>Autoridad</td><td rowspan="2">15 - 23</td><td rowspan="2">3. Ni de acuerdo ni en desacuerdo,</td><td rowspan="2">Adecuada</td></tr><tr><td>Motivación</td></tr><tr><td rowspan="2">Control</td><td>Liderazgo</td><td rowspan="2">24 - 28</td><td rowspan="2">4. De acuerdo,</td><td rowspan="2">65 - 102</td></tr><tr><td>Toma de decisiones</td></tr><tr><td colspan="5">5. Totalmente de acuerdo</td></tr><tr><td colspan="5">Muy adecuada</td></tr><tr><td colspan="5">103 - 140</td></tr></table>	Dimensiones	Indicadores	Ítems	Escala	Niveles y rangos	Planificación	Misión y visión	1 - 10	1. Totalmente en desacuerdo,	Inadecuado	Objetivos	Organización	Estructura	11 - 14	2. En desacuerdo,	28 - 64	Reglamento de funciones	Dirección	Autoridad	15 - 23	3. Ni de acuerdo ni en desacuerdo,	Adecuada	Motivación	Control	Liderazgo	24 - 28	4. De acuerdo,	65 - 102	Toma de decisiones	5. Totalmente de acuerdo					Muy adecuada					103 - 140				
Dimensiones	Indicadores	Ítems	Escala	Niveles y rangos																																											
Planificación	Misión y visión	1 - 10	1. Totalmente en desacuerdo,	Inadecuado																																											
	Objetivos																																														
Organización	Estructura	11 - 14	2. En desacuerdo,	28 - 64																																											
	Reglamento de funciones																																														
Dirección	Autoridad	15 - 23	3. Ni de acuerdo ni en desacuerdo,	Adecuada																																											
	Motivación																																														
Control	Liderazgo	24 - 28	4. De acuerdo,	65 - 102																																											
	Toma de decisiones																																														
5. Totalmente de acuerdo																																															
Muy adecuada																																															
103 - 140																																															
Problema específico 3:	Objetivo específico 3:	Hipótesis específica 3: La actitud laboral conductual se relaciona de manera significativa con la gestión administrativa del docente de las instituciones educativas del nivel de primaria del distrito de Lurín en el periodo 2014.																																													
¿Qué relación existe entre la actitud laboral conductual y la gestión administrativa del docente de las Instituciones Educativas del nivel de primaria del distrito de Lurín en el periodo 2014?	Determinar la relación que existe entre la actitud laboral conductual y la gestión administrativa del docente de las instituciones educativas del nivel de primaria del distrito de Lurín en el periodo 2014.																																														

Anexo 2. Instrumento para medir la Actitud Laboral

ESCALA DE AUTOEVALUACIÓN DE LAS ACTITUDES LABORALES

De: Luis Arana Meza (2012)

a. INTRODUCCIÓN

Estimado docente, la presente escala, tiene como finalidad conocer nuestras actitudes laborales (del centro educativo, de la relación con directivos y colegas).

A continuación encontrará Ud. una serie de frases relacionadas con el trabajo. Analícelas y decida sus respuestas. Al contestar cada una de las preguntas marcará sólo una de las alternativas propuestas, colocando un aspa (X) en el espacio correspondiente:

Totalmente en desacuerdo	En desacuerdo	Ni de acuerdo ni en desacuerdo	De acuerdo	Totalmente de acuerdo
1	2	3	4	5

b. DATOS GENERALES

Edad:

Sexo:.....

Cargo u ocupación :.....

Condición Laboral.....

Tiempo de Servicios.....

Cargo que desempeña.....

	VALORES				
DIMENSIÓN COGNITIVA	1	2	3	4	5
1. Pienso que mi trabajo es muy importante.					
2. La dirección planifica y organiza eficazmente las actividades laborales.					
3. La dirección establece controles adecuados a las actividades laborales.					
4. La dirección está abierta a nuevos métodos e ideas.					
5. Pienso que el trabajo se distribuye equitativamente.					
6. Los empleados de la institución trabajan como equipo.					
7. El ambiente de trabajo está en buenas condiciones.					
	VALORES				
DIMENSIÓN AFECTIVA	1	2	3	4	5
8. Me siento muy presionado por mi trabajo.					
9. Las personas con la que trabajo son agradables.					
10. La comunicación es cordial y franca en el trabajo.					
11. Me agrada laborar en mi centro de trabajo.					
12. Me gusta cómo se resuelven los problemas.					
13. Siento entusiasmo al realizar mi trabajo.					
14. El trabajo motiva mi desarrollo personal.					
	VALORES				
DIMENSIÓN CONDUCTUAL	1	2	3	4	5
15. Recibo orientación y capacitación adecuada para mi trabajo.					
16. Podemos expresar lo que se piensa acerca del trabajo.					
17. Estoy dispuesto a aprender y asumir responsabilidades.					
18. Llego temprano a mi centro laboral.					
19. Mi trato con las personas es cálido y amable.					
20. Elogio a los demás por sus participaciones.					
21. Escucho con atención e interés a los demás.					

Anexo 3. Instrumento para medir la gestión administrativa

Test de Gestión Administrativa

De: Regina Huamán Oré (2012)

Distinguido colega: el presente, es un test de autoevaluación, tiene como finalidad conocer su opinión sobre la gestión del área administrativa de la Institución donde labora. Esta información es anónima, por lo que agradecemos sus respuestas sinceras, puesto que permitirá fundamentar el trabajo de investigación.

I. DATOS GENERALES

- a. Edad:
- b. Sexo:
- c. Cargo u ocupación:
- d. Condición laboral:
- e. Tiempo de servicios:
- f. Cargo que desempeña:

II. INDICACIONES

A continuación encontrará Ud. Una serie de frases relacionadas con el trabajo.
Analícelas y decida sus respuestas. Al contestar cada una de las preguntas marcará sólo una de las alternativas propuestas, colocando un aspa (x) en el espacio correspondiente.

Totalmente en desacuerdo	En desacuerdo	Ni de acuerdo ni en desacuerdo	De acuerdo	Totalmente de acuerdo
1	2	3	4	5

Institución Educativa:

FECHA:/...../2014

LA GESTIÓN ADMINISTRATIVA

Responde todas las alternativas de las preguntas, marcando con una equis (x) sobre las opciones que se presentan para cada pregunta de acuerdo a lo que sucede en tu Institución Educativa.

Dimensión	Indicador	Ítem	1	2	3	4	5
PLANIFICACIÓN	Misión y Visión	1.-La planeación de la escuela se realiza considerando las necesidades y expectativas del colegio y su entorno. 2.-El Director utiliza encuesta para realizar el diagnóstico. 3.-El Director trabaja la visión y misión con todo el personal docente.					
	Objetivos	4.-El Director en reuniones explica sobre los avances de los objetivos y metas propuestas. 5.-En los trabajos de equipo logran cumplir con los objetivos.					
	Estrategias	6.-El Director elabora estrategias para lograr resultados en actividades. 7.-El Director genera cambios estratégicos en la gestión, para la mejora de problemas laborales.					
	Políticas	8.-El Director desarrolla política y planes de acción relacionados a los proyectos educativos.					
	Procedimientos	9.-El Director utiliza el manual de procedimientos administrativos para ejercer sus funciones. 10.-El Director elabora instrumentos para la organización de la comunicación.					
ORGANIZACIÓN	Estructuras	11.-El Director a distribuido correctamente las comisiones de trabajo. 12.- El Director garantiza el funcionamiento de la sala de innovación tecnológica.					
	Reglamento de funciones	13.-El Director delega funciones al personal de acuerdo a su desempeño y nivel. 14.-El Director aplica el reglamento interno cuando se comete actos de indisciplina.					
DIRECCIÓN	Autoridad	15.-El Director ejerce autoridad en la I.E. 16.-El Director delega autoridad a docentes coordinadores líderes. 17.-El Director toma decisiones acertadas en situaciones difíciles.					
	Motivación	18.-El Director motiva a los docentes para realizar trabajos en equipo. 19.-El Director dirige el trabajo educativo utilizando los procesos de gestión durante el año escolar.					
	Liderazgo	20.-El Director reconoce las virtudes de su personal y los felicita. 21.-El Director toma en cuenta las necesidades y expectativas de los docentes para su crecimiento personal.					
	Toma de decisiones	22.-El Director utiliza información actualizada para la toma de decisiones. 23.-El Director toma la decisión de distribuir correctamente los recursos materiales.					
CONTROL	Evaluación de resultados	24.-El Director aplica sistema de evaluación de acuerdo a los resultados. 25.-El Director realiza acciones correctivas cuando la evaluación es negativa.					
	Evaluación del desempeño	26.-El Director evalúa el desempeño docente. 27.-El Director garantiza el cumplimiento de las normas y reglamento de funciones de todo el personal. 28.-El Director reconoce con equidad los logros alcanzados por el personal.					

Anexo 4. Base de datos de actitud laboral

Actitud Laboral																				
Cognitiva							Afectiva							Conductual						
1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17	18	19	20	21
5	5	2	1	1	1	2	2	1	2	1	1	5	5	5	5	5	4	5	5	5
5	5	5	5	5	5	5	1	5	5	5	5	1	5	3	5	3	4	3	5	5
5	3	5	3	4	4	5	3	4	1	4	5	3	4	5	3	4	3	2	1	5
4	5	3	4	3	4	5	5	2	2	4	5	5	5	4	4	5	4	1	2	4
5	4	4	5	4	4	5	2	1	1	4	5	2	2	3	2	1	5	1	1	5
2	3	2	1	6	5	5	5	5	1	5	5	5	4	3	2	5	1	2	1	2
4	3	2	5	1	1	1	1	1	1	1	1	1	2	2	2	2	3	3	1	4
2	2	2	2	3	2	2	1	1	1	2	2	1	2	1	1	1	1	4	1	2
2	1	1	1	1	1	2	1	1	1	1	2	1	1	1	1	1	1	2	1	2
1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	3	4	5	3	4	3	1	1
5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	5
5	5	5	5	5	5	5	1	5	5	5	5	1	5	5	5	5	5	5	5	5
5	3	5	3	4	4	5	3	4	1	4	5	3	5	3	5	3	4	4	1	5
4	5	3	4	3	4	5	5	2	2	4	5	5	4	5	3	4	3	3	2	4
5	4	4	5	4	4	5	2	1	1	4	5	2	5	4	4	5	4	2	1	5
2	3	2	1	6	5	5	5	5	1	5	5	5	2	3	2	1	5	1	1	2
4	3	2	5	1	1	1	1	1	1	1	1	1	4	3	2	5	1	2	1	4
2	2	2	2	3	2	2	1	1	1	2	2	1	2	2	2	2	3	3	1	2
2	1	1	1	1	1	2	1	1	1	1	2	1	2	1	1	1	1	4	1	2
1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	5	1	1
5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	5	5
5	5	5	5	5	5	5	1	5	5	5	5	1	5	3	5	3	4	3	5	5
5	3	5	3	4	4	5	3	4	1	4	5	3	4	5	3	4	3	2	1	5
4	5	3	4	3	4	5	5	2	2	4	5	5	5	4	4	5	4	1	2	4
5	5	4	5	4	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5
2	3	2	5	6	5	5	5	5	1	5	5	5	4	3	5	5	5	2	5	2
4	3	2	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	3	3	5	4
5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	2	5	5	5	5	4	5	5
2	1	1	1	1	1	2	1	1	1	1	2	1	5	1	5	3	1	2	1	2
5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	5	3	4	3	5	5
5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	5
5	5	5	5	5	5	5	5	5	3	5	3	5	3	2	5	2	5	4	2	4
5	5	5	5	5	5	5	1	5	5	5	5	1	5	3	5	3	4	3	5	5
5	3	5	3	4	4	5	3	4	1	4	5	3	4	5	3	4	3	2	1	5
4	5	3	4	3	4	5	5	2	2	4	5	5	5	4	4	5	4	1	2	4
5	4	4	5	4	4	5	2	1	1	4	5	2	2	3	2	5	5	5	5	5
2	3	2	1	6	5	5	5	5	1	5	5	5	4	3	2	5	1	2	1	2
4	3	2	5	1	1	1	1	1	1	1	1	1	2	2	2	2	3	3	1	4
5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	5	5
5	5	5	5	5	5	5	1	5	5	5	5	1	5	3	5	3	4	3	5	5
5	3	5	3	4	4	5	3	4	1	4	5	3	4	5	3	4	3	2	1	3
4	5	3	4	3	4	5	5	2	2	4	5	5	5	4	4	5	4	1	2	4
5	4	4	5	4	4	5	2	1	1	4	5	2	2	3	2	1	5	1	1	5
2	3	2	1	6	5	5	5	5	1	3	3	3	4	3	2	3	1	2	1	2
4	3	2	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	2	2	2	2	3	3	1	1
5	5	5	5	5	5	1	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5
5	5	5	5	5	5	1	5	5	5	5	5	5	5	5	5	1	5	5	5	5
3	5	3	4	4	5	3	4	1	5	3	5	3	4	4	5	3	4	1	4	5
5	3	4	3	4	5	5	2	2	4	5	3	4	3	4	5	5	2	2	4	5
4	4	5	4	4	5	2	1	1	5	4	4	5	4	4	5	2	1	1	4	5
3	2	1	6	5	5	5	5	1	2	3	2	1	6	5	5	5	5	1	5	5
3	2	5	1	1	1	1	1	1	4	3	2	5	1	1	1	1	1	1	1	1
2	2	2	3	2	2	1	1	1	2	2	2	2	3	2	2	1	1	1	2	2
1	1	1	1	1	2	1	1	1	2	1	1	1	1	1	2	1	1	1	1	2
1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1
5	5	1	5	2	5	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5
5	5	5	5	5	5	1	5	5	5	5	5	5	5	5	5	1	5	5	5	5

Anexo 4. Base de datos de gestión administrativa

GESTIÓN ADMINISTRATIVA																												
PLANIFICACIÓN										ORGANIZACIÓN				DIRECCIÓN									CONTROL					
1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17	18	19	20	21	22	23	24	25	26	27	28	
5	5	5	1	1	3	4	5	3	4	4	4	3	3	1	1	3	4	5	3	4	3	1	1	5	5	5	5	2
1	5	5	5	5	5	5	5	5	5	3	3	3	1	1	3	4	5	3	4	3	1	1	5	5	5	5	2	
5	3	5	3	4	4	5	3	4	5	4	4	1	1	1	3	4	5	3	5	3	2	1	5	3	1	3	4	
4	5	3	4	3	4	5	5	2	2	3	3	3	4	5	5	4	5	4	5	4	5	3	4	3	2	1	1	
5	4	4	4	4	5	5	2	1	1	3	3	3	4	5	2	2	3	2	1	5	1	1	5	4	4	5	4	
2	3	3	1	4	5	5	5	5	1	3	3	3	5	5	5	4	3	2	5	1	2	1	2	3	2	1	5	
4	3	2	5	1	1	1	5	1	1	4	4	1	1	1	1	2	2	2	2	3	1	4	3	1	1	1	1	
2	2	2	2	3	2	2	1	1	1	2	3	2	2	1	1	2	1	4	1	1	1	1	2	2	2	2	3	
2	1	1	1	1	1	2	1	1	1	4	4	1	1	2	1	1	1	1	1	1	2	1	2	1	1	1	1	
1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	2	1	1	1	3	4	5	3	4	3	1	1	1	1	1	1	
5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	4	4	5	5	5	5	5	5	5	5	4	5	5	5	5	5	5	
5	5	5	5	5	5	5	5	1	5	5	4	4	3	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	
5	3	5	3	4	4	5	3	4	1	4	5	4	4	5	3	5	3	5	3	4	4	4	2	3	5	3	4	
2	3	2	1	5	5	5	5	5	1	4	4	4	5	5	5	2	3	2	1	5	1	1	2	3	2	1	5	
4	3	2	5	1	1	1	1	1	1	3	2	1	1	1	1	4	3	2	5	1	2	1	4	3	2	5	1	
2	2	2	2	3	2	2	1	1	1	1	1	2	2	2	1	2	2	2	2	3	3	1	2	2	2	2	3	
2	1	1	1	1	1	2	1	1	1	2	1	2	1	2	1	2	1	1	1	1	4	1	2	2	3	3	1	
2	2	2	1	2	1	2	1	2	1	1	1	1	2	1	1	2	1	1	1	2	1	5	1	2	2	2	2	
5	5	5	5	4	5	5	5	5	5	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	
4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	4	5	4	4	4	4	4	4	5	3	4	3	5	5	4	5	5	2	
5	3	5	3	4	4	5	3	4	5	4	3	3	4	5	3	5	5	3	4	3	2	5	1	3	1	2	4	
4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	5	4	5	5	5	3	4	5	3	4	3	5	5	5	5	5	5	
5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	4	5	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	5	5	5	5	
5	5	5	5	5	5	5	5	1	5	5	5	5	3	5	5	1	5	5	5	5	5	5	5	5	5	1	5	
3	3	5	3	4	4	5	3	4	1	4	4	5	4	5	3	5	3	5	3	4	4	1	1	3	5	3	4	
4	5	3	4	3	4	5	5	4	4	4	4	5	5	5	5	4	5	3	4	3	2	4	5	3	4	3		
1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	2	1	2	1	1	1	3	4	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	
5	5	5	5	5	4	5	4	5	4	5	4	4	4	5	4	5	4	5	2	5	5	4	5	5	5	5	5	
5	5	5	5	5	5	5	5	4	5	4	5	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	5	5	5	
5	3	5	3	4	4	5	3	4	1	5	4	4	4	5	3	5	3	5	3	4	4	1	3	3	5	3	4	
4	5	3	4	4	4	5	5	4	4	4	5	5	4	5	5	5	5	3	4	3	3	4	5	5	5	4	3	
4	4	4	4	3	3	3	4	5	4	4	4	4	5	3	4	3	3	3	5	3	4	3	5	5	4	4	5	
5	3	5	3	4	4	5	3	4	4	4	4	4	4	4	5	3	4	4	3	2	4	5	3	4	3	4	4	
5	4	4	5	4	4	5	2	4	4	3	3	4	4	5	2	5	4	4	1	4	2	1	4	4	4	5	4	
2	3	2	1	5	5	5	5	2	3	4	4	4	5	5	5	2	3	2	4	5	3	1	2	3	1	2	5	
4	3	2	5	1	1	1	1	1	1	2	2	2	1	1	1	4	5	2	2	1	2	1	4	3	2	3	1	
5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	4	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	5	5	5	5	5	
5	5	5	5	5	5	5	5	3	5	5	4	5	5	5	1	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	1	5	
4	4	4	4	3	3	3	4	5	4	5	3	4	4	3	3	3	3	5	3	4	5	5	5	4	4	5	4	
4	4	4	4	4	3	3	3	1	1	1	1	2	1	1	5	5	5	5	5	5	4	5	5	4	4	4	4	
1	1	1	1	3	3	3	1	5	4	4	4	3	4	3	3	3	3	5	3	4	3	5	5	4	2	5	2	
5	3	5	3	4	4	5	3	4	5	5	4	4	4	4	5	3	5	5	1	4	3	2	1	5	3	1	3	4
5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	4	3	1	5	5	3	4	4	3	4	3	5	5	5	5	5	5	
5	5	5	5	5	3	4	3	4	5	4	5	4	5	2	2	4	5	5	5	4	4	5	5	5	4	3	2	
5	5	2	5	2	4	5	4	5	4	5	4	5	4	5	5	1	5	5	5	4	3	2	5	1	1	2	1	
4	1	4	4	1	2	1	5	5	5	4	5	4	5	5	1	5	5	5	4	3	2	5	1	1	1	2	1	
5	5	1	2	2	2	5	1	1	1	2	2	1	1	1	1	1	1	1	1	2	2	2	5	5	5	5	5	
4	5	2	1	1	2	2	3	2	2	2	3	2	1	1	1	2	2	1	2	1	1	1	5	5	5	5	5	
5	5	5	5	1	1	1	1	1	2	1	2	1	1	1	1	1	1	2	1	2	1	1	1	4	3	4	5	5
1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	
2	2	1	1	1	5	5	5	5	5	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	3	4	4	5	3	
1	2	1	1	1	5	5	5	5	5	4	4	1	1	5	5	5	5	1	5	5	5	5	4	3	4	5	5	
1	1	1	1	1	5	3	4	4	5	4	4	3	3	4	1	4	5	3	5	3	5	3	5	4	4	5	2	
5	5	5	5	5	3	4	3	4	5	4	3	4	5	2	2	4	5	5	4	5	3	4	1	5	5	5	3	
1	5	1	5	5	4	5	4	4	5	3	3	3	2	1	1	4	5	2	5	4	4	5	5	1	1	1	1	
4	5	3	4	1	2	1	5	5	5	4	4	4	5	5	1	5	5	5	2	3	2	1	5	5	5	5	5	
4	5	5	2	2	2	5	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	4	3	2	5	5	5	3	5	1	
4	5	2	1	1	2	2	3	2	2	2	2	2	2	1	1	2	2	1	2	2	2	2	3	4	3	5	3	
5	5	5	5	1	1	1	1	1	2	1	2	1	1	1	1	1	1	2	1	2	1	1	1	4	3	4	5	5
1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	
2	2	1	1	1	5	5	5	5	5	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	1				

Anexo 5. Certificado de validez de contenidos



CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO QUE MIDE: VARIABLE 1: ACTITUD LABORAL

N°	DIMENSIONES / ítems	Pertinencia ¹		Relevancia ²		Claridad ³		Sugerencias
	DIMENSIÓN 1: Cognitiva	Si	No	Si	No	Si	No	
1	Pienso que mi trabajo es muy importante.	✓		✓		✓		
2	La dirección planifica y organiza eficazmente las actividades laborales.	✓		✓		✓		
3	La dirección establece controles adecuados a las actividades laborales.	✓		✓		✓		
4	La dirección está abierta a nuevos métodos e ideas.	✓		✓		✓		
5	Pienso que el trabajo se distribuye equitativamente.	✓		✓		✓		
6	Los empleados de la institución trabajan como equipo.	✓		✓		✓		
7	El ambiente de trabajo está en buenas condiciones.	✓		✓		✓		
	DIMENSIÓN 2: AFECTIVA	Si	No	Si	No	Si	No	
8	Me siento muy presionado por mi trabajo.	✓		✓		✓		
9	Las personas con la que trabajo son agradables.	✓		✓		✓		
10	La comunicación es cordial y franca en el trabajo.	✓		✓		✓		
11	Me agrada laborar en mi centro de trabajo.	✓		✓		✓		
12	Me gusta cómo se resuelven los problemas.	✓		✓		✓		
13	Siento entusiasmo al realizar mi trabajo.	✓		✓		✓		
14	El trabajo motiva mi desarrollo personal.	✓		✓		✓		
	DIMENSIÓN 3: CONDUCTUAL	Si	No	Si	No	Si	No	
15	Recibo orientación y capacitación adecuada para mi trabajo.	✓		✓		✓		
16	Podemos expresar lo que se piensa acerca del trabajo.	✓		✓		✓		
17	Estoy dispuesto a aprender y asumir responsabilidades.	✓		✓		✓		
18	Llego temprano a mi centro laboral.	✓		✓		✓		
19	Me trato con las personas es cálido y amable.	✓		✓		✓		
20	Elogio a los demás por sus participaciones.	✓		✓		✓		
21	Escucho con atención e interés a los demás.	✓		✓		✓		

Observaciones (precisar si hay suficiencia): Los ítems son suficientes para medir la dimensión

Opinión de aplicabilidad: **Aplicable** [✓] **Aplicable después de corregir** [] **No aplicable** []

Apellidos y nombres del juez validador. Dr. / Mg: Dr. Migdonio Epiqueñ Chanchahuanca DNI: 33432467

Especialidad del validador: Metodólogo

¹Pertinencia: El ítem corresponde al concepto teórico formulado.

²Relevancia: El ítem es apropiado para representar al componente o dimensión específica del constructo

³Claridad: Se entiende sin dificultad alguna el enunciado del ítem, es conciso, exacto y directo

[Firma]
Migdonio Epiqueñ Chanchahuanca
Dr. EN EDUCACIÓN

Martes, 29 de abril del 2014

Firma del Experto Informante.

Nota: Suficiencia, se dice suficiencia cuando los ítems planteados son suficientes para medir la dimensión

CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO QUE MIDE: VARIABLE 2: GESTIÓN ADMINISTRATIVA

Nº	Dimensión / Items	Pertinencia ¹		Relevancia ²		Claridad ³		Sugerencia
		SI	NO	SI	NO	SI	NO	
1	Dimensión Planificación							
2	La planeación de la escuela se realiza considerando las necesidades y expectativas del colegio y su entorno.	✓		✓		✓		
3	El Director utiliza encuesta para realizar el diagnóstico.	✓		✓		✓		
4	El Director trabaja la visión y misión con todo el personal docente.	✓		✓		✓		
5	El Director en reuniones explica sobre los avances de los objetivos y metas propuestas.	✓		✓		✓		
6	En los trabajos de equipo logran cumplir con los objetivos.	✓		✓		✓		
7	El Director elabora estrategias para lograr resultados en actividades.	✓		✓		✓		
8	El Director genera cambios estratégicos en la gestión, para la mejora de problemas laborales.	✓		✓		✓		
9	El Director desarrolla política y planes de acción relacionados a los proyectos educativos.	✓		✓		✓		
10	El Director utiliza el manual de procedimientos administrativos para ejercer sus funciones.	✓		✓		✓		
11	El Director elabora instrumentos para la organización de la comunicación.	✓		✓		✓		
12	Dimensión Organización	SI	NO	SI	NO	SI	NO	
13	El Director a distribuido correctamente las comisiones de trabajo.	✓		✓		✓		
14	El Director garantiza el funcionamiento de la sala de innovación tecnológica.	✓		✓		✓		
15	El Director delega funciones al personal de acuerdo a su desempeño y nivel.	✓		✓		✓		
16	El Director aplica el reglamento interno cuando se comete actos de indisciplina.	✓		✓		✓		
17	Dimensión Dirección	SI	NO	SI	NO	SI	NO	
18	El Director ejerce autoridad en la I.E.	✓		✓		✓		
19	El Director delega autoridad a docentes coordinadores líderes.	✓		✓		✓		
20	El Director toma decisiones acertadas en situaciones difíciles.	✓		✓		✓		
21	El Director motiva a los docentes para realizar trabajos en equipo.	✓		✓		✓		
22	El Director dirige el trabajo educativo utilizando los procesos de gestión durante el año escolar.	✓		✓		✓		
23	El Director reconoce las virtudes de su personal y los felicita.	✓		✓		✓		
24	El Director toma en cuenta las necesidades y expectativas de los docentes para su crecimiento personal.	✓		✓		✓		
25	El Director utiliza información actualizada para la toma de decisiones.	✓		✓		✓		
26	El Director toma la decisión de distribuir correctamente los recursos materiales.	✓		✓		✓		
27	Dimensión Control	SI	NO	SI	NO	SI	NO	
28	El Director aplica sistema de evaluación de acuerdo a los resultados.	✓		✓		✓		
29	El Director realiza acciones correctivas cuando la evaluación es negativa.	✓		✓		✓		
30	El Director evalúa el desempeño docente.	✓		✓		✓		
31	El Director garantiza el cumplimiento de las normas y reglamento de funciones de todo el personal.	✓		✓		✓		
32	El Director reconoce con equidad los logros alcanzados por el personal.	✓		✓		✓		

Observaciones (precisar si hay suficiencia): Los items son suficientes para medir la dimensión

Opinión de aplicabilidad: **Aplicable** [✓] **Aplicable después de corregir** [] **No aplicable** []

Apellidos y nombres del juez validador. Dr. / Mg: Dr. Migdonio Espiguién Chancahuanca DNI: 33432467

Especialidad del validador: M. Metodólogo

Martes, 29 de abril del 2014

¹Pertinencia: El ítem corresponde al concepto teórico formulado.

²Relevancia: El ítem es apropiado para representar al componente o dimensión específica del constructo

³Claridad: Se entiende sin dificultad alguna el enunciado del ítem, es conciso, exacto y directo

Nota: Suficiencia, se dice suficiencia cuando los ítems planteados son suficientes para medir la dimensión


Migdonio Espiguién Chancahuanca
Dr. EN EDUCACIÓN
Firma del Experto Informante.

CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO QUE MIDE: VARIABLE 1: ACTITUD LABORAL

Nº	DIMENSIONES / ítems	Pertinencia ¹		Relevancia ²		Claridad ³		Sugerencias
		Si	No	Si	No	Si	No	
	DIMENSIÓN 1: Cognitiva							
1	Pienso que mi trabajo es muy importante.	X		X		X		
2	La dirección planifica y organiza eficazmente las actividades laborales.	X		X		X		
3	La dirección establece controles adecuados a las actividades laborales.	X		X		X		
4	La dirección está abierta a nuevos métodos e ideas.	X		X		X		
5	Pienso que el trabajo se distribuye equitativamente.	X		X		X		
6	Los empleados de la institución trabajan como equipo.	X		X		X		
7	El ambiente de trabajo está en buenas condiciones.	X		X		X		
	DIMENSIÓN 2: AFECTIVA	Si	No	Si	No	Si	No	
8	Me siento muy presionado por mi trabajo.	X		X		X		
9	Las personas con la que trabajo son agradables.	X		X		X		
10	La comunicación es cordial y franca en el trabajo.	X		X		X		
11	Me agrada laborar en mi centro de trabajo.	X		X		X		
12	Me gusta cómo se resuelven los problemas.	X		X		X		
13	Siento entusiasmo al realizar mi trabajo.	X		X		X		
14	El trabajo motiva mi desarrollo personal.	X		X		X		
	DIMENSIÓN 3: CONDUCTUAL	Si	No	Si	No	Si	No	
15	Recibo orientación y capacitación adecuada para mi trabajo.	X		X		X		
16	Podemos expresar lo que se piensa acerca del trabajo.	X		X		X		
17	Estoy dispuesto a aprender y asumir responsabilidades.	X		X		X		
18	Llego temprano a mi centro laboral.	X		X		X		
19	Mi trato con las personas es cálido y amable.	X		X		X		
20	Elogio a los demás por sus participaciones.	X		X		X		
21	Escucho con atención e interés a los demás.	X		X		X		

Observaciones (precisar si hay suficiencia): *Si presenta ítems suficientes para medir la dimensión*

Opinión de aplicabilidad: Aplicable [☒] Aplicable después de corregir [] No aplicable []

Apellidos y nombres del juez validador. Dr. / Mg: *Dra. Liza Dubois Vixiana* DNI: *08435754*

Especialidad del validador: *Metodólogo*

¹Pertinencia: El ítem corresponde al concepto teórico formulado.

²Relevancia: El ítem es apropiado para representar al componente o dimensión específica del constructo

³Claridad: Se entiende sin dificultad alguna el enunciado del ítem, es conciso, exacto y directo

Nota: Suficiencia, se dice suficiencia cuando los ítems planteados son suficientes para medir la dimensión

Dra. Liza Dubois Vixiana
Dra. Viviana Liza Dubois

Firma del Experto Informante.

Mañana 29 de abril del 2014

CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO QUE MIDE: VARIABLE 2: GESTIÓN ADMINISTRATIVA

Nº	Dimensión / <i>Items</i> Dimensión Planificación	Pertinencia ¹		Relevancia ²		Claridad ³		Sugerencia
		SI	NO	SI	NO	SI	NO	
1	La planeación de la escuela se realiza considerando las necesidades y expectativas del colegio y su entorno.	X		X		X		
2	El Director utiliza encuesta para realizar el diagnóstico.	X		X		X		
3	El Director trabaja la visión y misión con todo el personal docente.	X		X		X		
4	El Director en reuniones explica sobre los avances de los objetivos y metas propuestas.	X		X		X		
5	En los trabajos de equipo logran cumplir con los objetivos.	X		X		X		
6	El Director elabora estrategias para lograr resultados en actividades.	X		X		X		
7	El Director genera cambios estratégicos en la gestión, para la mejora de problemas laborales.	X		X		X		
8	El Director desarrolla política y planes de acción relacionados a los proyectos educativos.	X		X		X		
9	El Director utiliza el manual de procedimientos administrativos para ejercer sus funciones.	X		X		X		
10	El Director elabora instrumentos para la organización de la comunicación.	X		X		X		
Dimensión Organización		SI	NO	SI	NO	SI	NO	
11	El Director a distribuido correctamente las comisiones de trabajo.	X		X		X		
12	El Director garantiza el funcionamiento de la sala de innovación tecnológica.	X		X		X		
13	El Director delega funciones al personal de acuerdo a su desempeño y nivel.	X		X		X		
14	El Director aplica el reglamento interno cuando se comete actos de indisciplina.	X		X		X		
Dimensión Dirección		SI	NO	SI	NO	SI	NO	
15	El Director ejerce autoridad en la I.E.	X		X		X		
16	El Director delega autoridad a docentes coordinadores líderes.	X		X		X		
17	El Director toma decisiones acertadas en situaciones difíciles.	X		X		X		
18	El Director motiva a los docentes para realizar trabajos en equipo.	X		X		X		
19	El Director dirige el trabajo educativo utilizando los procesos de gestión durante el año escolar.	X		X		X		
20	El Director reconoce las virtudes de su personal y los felicita.	X		X		X		
21	El Director toma en cuenta las necesidades y expectativas de los docentes para su crecimiento personal.	X		X		X		
22	El Director utiliza información actualizada para la toma de decisiones.	X		X		X		
23	El Director toma la decisión de distribuir correctamente los recursos materiales.	X		X		X		
Dimensión Control		SI	NO	SI	NO	SI	NO	
24	El Director aplica sistema de evaluación de acuerdo a los resultados.	X		X		X		
25	El Director realiza acciones correctivas cuando la evaluación es negativa.	X		X		X		
26	El Director evalúa el desempeño docente.	X		X		X		
27	El Director garantiza el cumplimiento de las normas y reglamento de funciones de todo el personal.	X		X		X		
28	El Director reconoce con equidad los logros alcanzados por el personal.	X		X		X		

Observaciones (precisar si hay suficiencia): Si presenta items suficientes para medir la dimension

Opinión de aplicabilidad: Aplicable [☒] Aplicable después de corregir [] No aplicable []

Apellidos y nombres del juez validador. Dr. / Mg: Dra. Liza Dubois Verrana DNI: 08435754

Especialidad del validador: Metodóloga

¹Pertinencia: El ítem corresponde al concepto teórico formulado.

²Relevancia: El ítem es apropiado para representar al componente o dimensión específica del constructo

³Claridad: Se entiende sin dificultad alguna el enunciado del ítem, es conciso, exacto y directo

Dra. Liza Dubois Verrana
Dra. Liza Dubois Verrana

Firma del Experto Informante.

Martes 29 de abril del 2014

Nota: Suficiencia, se dice suficiencia cuando los ítems planteados son suficientes para medir la dimensión

CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO QUE MIDE: VARIABLE 1: ACTITUD LABORAL

Nº	DIMENSIONES / ítems	Pertinencia ¹		Relevancia ²		Claridad ³		Sugerencias
	DIMENSIÓN 1: Cognitiva	Si	No	Si	No	Si	No	
1	Pienso que mi trabajo es muy importante.	X		X		X		
2	La dirección planifica y organiza eficazmente las actividades laborales.	X		X		X		
3	La dirección establece controles adecuados a las actividades laborales.	X		X		X		
4	La dirección está abierta a nuevos métodos e ideas.	X		X		X		
5	Pienso que el trabajo se distribuye equitativamente.	X		X		X		
6	Los empleados de la institución trabajan como equipo.	X		X		X		
7	El ambiente de trabajo está en buenas condiciones.	X		X		X		
	DIMENSIÓN 2: AFECTIVA	Si	No	Si	No	Si	No	
8	Me siento muy presionado por mi trabajo.	X		X		X		
9	Las personas con la que trabajo son agradables.	X		X		X		
10	La comunicación es cordial y franca en el trabajo.	X		X		X		
11	Me agrada laborar en mi centro de trabajo.	X		X		X		
12	Me gusta cómo se resuelven los problemas.	X		X		X		
13	Siento entusiasmo al realizar mi trabajo.	X		X		X		
14	El trabajo motiva mi desarrollo personal.	X		X		X		
	DIMENSIÓN 3: CONDUCTUAL	Si	No	Si	No	Si	No	
15	Recibo orientación y capacitación adecuada para mi trabajo.	X		X		X		
16	Podemos expresar lo que se piensa acerca del trabajo.	X		X		X		
17	Estoy dispuesto a aprender y asumir responsabilidades.	X		X		X		
18	Llego temprano a mi centro laboral.	X		X		X		
19	Mi trato con las personas es cálido y amable.	X		X		X		
20	Elogio a los demás por sus participaciones.	X		X		X		
21	Escucho con atención e interés a los demás.	X		X		X		

Observaciones (precisar si hay suficiencia): Si son suficientes para medir la dimensión

Opinión de aplicabilidad: **Aplicable [X]** **Aplicable después de corregir []** **No aplicable []**

Apellidos y nombres del juez validador. Dr. / Mg: Dra. Carmen Ramírez-Saenz Soto DNI: 07202265

Especialidad del validador: Docente de Maestría en Educación y Administración de la Educación

¹Pertinencia: El ítem corresponde al concepto teórico formulado.

²Relevancia: El ítem es apropiado para representar al componente o dimensión específica del constructo

³Claridad: Se entiende sin dificultad alguna el enunciado del ítem, es conciso, exacto y directo

Nota: Suficiencia, se dice suficiencia cuando los ítems planteados son suficientes para medir la dimensión

CPD
Dra. Carmen Ramírez-Saenz Soto
Firma del Experto Informante.
Maestros 29 de Abril del 2014

CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO QUE MIDE: VARIABLE 2: GESTIÓN ADMINISTRATIVA

Nº	Dimensión / <i>Items</i> Dimensión Planificación	Pertinencia ¹		Relevancia ²		Claridad ³		Sugerencia
		SI	NO	SI	NO	SI	NO	
1	La planeación de la escuela se realiza considerando las necesidades y expectativas del colegio y su entorno.	X		X		X		
2	El Director utiliza encuesta para realizar el diagnóstico.	X		X		X		
3	El Director trabaja la visión y misión con todo el personal docente.	X		X		X		
4	El Director en reuniones explica sobre los avances de los objetivos y metas propuestas.	X		X		X		
5	En los trabajos de equipo logran cumplir con los objetivos.	X		X		X		
6	El Director elabora estrategias para lograr resultados en actividades.	X		X		X		
7	El Director genera cambios estratégicos en la gestión, para la mejora de problemas laborales.	X		X		X		
8	El Director desarrolla política y planes de acción relacionados a los proyectos educativos.	X		X		X		
9	El Director utiliza el manual de procedimientos administrativos para ejercer sus funciones.	X		X		X		
10	El Director elabora instrumentos para la organización de la comunicación.	X		X		X		
	Dimensión Organización	SI	NO	SI	NO	SI	NO	
11	El Director a distribuido correctamente las comisiones de trabajo.	X		X		X		
12	El Director garantiza el funcionamiento de la sala de innovación tecnológica.	X		X		X		
13	El Director delega funciones al personal de acuerdo a su desempeño y nivel.	X		X		X		
14	El Director aplica el reglamento interno cuando se comete actos de indisciplina.	X		X		X		
	Dimensión Dirección	SI	NO	SI	NO	SI	NO	
15	El Director ejerce autoridad en la I.E.	X		X		X		
16	El Director delega autoridad a docentes coordinadores líderes.	X		X		X		
17	El Director toma decisiones acertadas en situaciones difíciles.	X		X		X		
18	El Director motiva a los docentes para realizar trabajos en equipo.	X		X		X		
19	El Director dirige el trabajo educativo utilizando los procesos de gestión durante el año escolar.	X		X		X		
20	El Director reconoce las virtudes de su personal y los felicita.	X		X		X		
21	El Director toma en cuenta las necesidades y expectativas de los docentes para su crecimiento personal.	X		X		X		
22	El Director utiliza información actualizada para la toma de decisiones.	X		X		X		
23	El Director toma la decisión de distribuir correctamente los recursos materiales.	X		X		X		
	Dimensión Control	SI	NO	SI	NO	SI	NO	
24	El Director aplica sistema de evaluación de acuerdo a los resultados.	X		X		X		
25	El Director realiza acciones correctivas cuando la evaluación es negativa.	X		X		X		
26	El Director evalúa el desempeño docente.	X		X		X		
27	El Director garantiza el cumplimiento de las normas y reglamento de funciones de todo el personal.	X		X		X		
28	El Director reconoce con equidad los logros alcanzados por el personal.	X		X		X		

Observaciones (precisar si hay suficiencia): Si son suficientes para medir la dimensión

Opinión de aplicabilidad: **Aplicable [X]** **Aplicable después de corregir []** **No aplicable []**

Apellidos y nombres del juez validador. Dr. / Mg: Dra. Carmen Ramírez-Saenz Soto DNI: 07202265

Especialidad del validador: Docente de Maestría en Educación y Administración de la Educación

Martes, 29 de Abril del 2014

¹Pertinencia: El ítem corresponde al concepto teórico formulado.

²Relevancia: El ítem es apropiado para representar al componente o dimensión específica del constructo

³Claridad: Se entiende sin dificultad alguna el enunciado del ítem, es conciso, exacto y directo

Nota: Suficiencia, se dice suficiencia cuando los ítems planteados son suficientes para medir la dimensión


Dra. Carmen Ramírez-Saenz Soto
Firma del Experto Informante.

CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO QUE MIDE: VARIABLE 1: ACTITUD LABORAL

Nº	DIMENSIONES / ítems	Pertinencia ¹		Relevancia ²		Claridad ³		Sugerencias
	DIMENSIÓN 1: Cognitiva	Si	No	Si	No	Si	No	
1	Pienso que mi trabajo es muy importante.	/		/		/		
2	La dirección planifica y organiza eficazmente las actividades laborales.	/		/		/		
3	La dirección establece controles adecuados a las actividades laborales.	/		/		/		
4	La dirección está abierta a nuevos métodos e ideas.	/		/		/		
5	Pienso que el trabajo se distribuye equitativamente.	/		/		/		
6	Los empleados de la institución trabajan como equipo.	/		/		/		
7	El ambiente de trabajo está en buenas condiciones.	/		/		/		
	DIMENSIÓN 2: AFECTIVA	Si	No	Si	No	Si	No	
8	Me siento muy presionado por mi trabajo.	/		/		/		
9	Las personas con la que trabajo son agradables.	/		/		/		
10	La comunicación es cordial y franca en el trabajo.	/		/		/		
11	Me agrada laborar en mi centro de trabajo.	/		/		/		
12	Me gusta cómo se resuelven los problemas.	/		/		/		
13	Siento entusiasmo al realizar mi trabajo.	/		/		/		
14	El trabajo motiva mi desarrollo personal.	/		/		/		
	DIMENSIÓN 3: CONDUCTUAL	Si	No	Si	No	Si	No	
15	Recibo orientación y capacitación adecuada para mi trabajo.	/		/		/		
16	Podemos expresar lo que se piensa acerca del trabajo.	/		/		/		
17	Estoy dispuesto a aprender y asumir responsabilidades.	/		/		/		
18	Llego temprano a mi centro laboral.	/		/		/		
19	Mi trato con las personas es cálido y amable.	/		/		/		
20	Elogio a los demás por sus participaciones.	/		/		/		
21	Escucho con atención e interés a los demás.	/		/		/		

Observaciones (precisar si hay suficiencia): Si son suficientes los ítems

Opinión de aplicabilidad: Aplicable ☒ Aplicable después de corregir [] No aplicable []

Apellidos y nombres del juez validador. Dr. / Mg: Dra. Thelma Barbarán Torres DNI: 06640399

Especialidad del validador: Psicóloga (Docente de Maestría en U.C.V.)

¹Pertinencia: El ítem corresponde al concepto teórico formulado.

²Relevancia: El ítem es apropiado para representar al componente o dimensión específica del constructo

³Claridad: Se entiende sin dificultad alguna el enunciado del ítem, es conciso, exacto y directo

Nota: Suficiencia, se dice suficiencia cuando los ítems planteados son suficientes para medir la dimensión

Martes, 29 de abril del 2014
Dra Thelma Barbarán T.
Firma del Experto Informante.

CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO QUE MIDE: VARIABLE 2: GESTIÓN ADMINISTRATIVA

Nº	Dimensión / <i>Items</i> Dimensión Planificación	Pertinencia ¹		Relevancia ²		Claridad ³		Sugerencia
		SI	NO	SI	NO	SI	NO	
1	La planeación de la escuela se realiza considerando las necesidades y expectativas del colegio y su entorno.	/		/		/		
2	El Director utiliza encuesta para realizar el diagnóstico.	/		/		/		
3	El Director trabaja la visión y misión con todo el personal docente.	/		/		/		
4	El Director en reuniones explica sobre los avances de los objetivos y metas propuestas.	/		/		/		
5	En los trabajos de equipo logran cumplir con los objetivos.	/		/		/		
6	El Director elabora estrategias para lograr resultados en actividades.	/		/		/		
7	El Director genera cambios estratégicos en la gestión, para la mejora de problemas laborales.	/		/		/		
8	El Director desarrolla política y planes de acción relacionados a los proyectos educativos.	/		/		/		
9	El Director utiliza el manual de procedimientos administrativos para ejercer sus funciones.	/		/		/		
10	El Director elabora instrumentos para la organización de la comunicación.	/		/		/		
	Dimensión Organización	SI	NO	SI	NO	SI	NO	
11	El Director a distribuido correctamente las comisiones de trabajo.	/		/		/		
12	El Director garantiza el funcionamiento de la sala de innovación tecnológica.	/		/		/		
13	El Director delega funciones al personal de acuerdo a su desempeño y nivel.	/		/		/		
14	El Director aplica el reglamento interno cuando se comete actos de indisciplina.	/		/		/		
	Dimensión Dirección	SI	NO	SI	NO	SI	NO	
15	El Director ejerce autoridad en la I.E.	/		/		/		
16	El Director delega autoridad a docentes coordinadores líderes.	/		/		/		
17	El Director toma decisiones acertadas en situaciones difíciles.	/		/		/		
18	El Director motiva a los docentes para realizar trabajos en equipo.	/		/		/		
19	El Director dirige el trabajo educativo utilizando los procesos de gestión durante el año escolar.	/		/		/		
20	El Director reconoce las virtudes de su personal y los felicita.	/		/		/		
21	El Director toma en cuenta las necesidades y expectativas de los docentes para su crecimiento personal.	/		/		/		
22	El Director utiliza información actualizada para la toma de decisiones.	/		/		/		
23	El Director toma la decisión de distribuir correctamente los recursos materiales.	/		/		/		
	Dimensión Control	SI	NO	SI	NO	SI	NO	
24	El Director aplica sistema de evaluación de acuerdo a los resultados.	/		/		/		
25	El Director realiza acciones correctivas cuando la evaluación es negativa.	/		/		/		
26	El Director evalúa el desempeño docente.	/		/		/		
27	El Director garantiza el cumplimiento de las normas y reglamento de funciones de todo el personal.	/		/		/		
28	El Director reconoce con equidad los logros alcanzados por el personal.	/		/		/		

Observaciones (precisar si hay suficiencia): Si son suficientes los ítems

Opinión de aplicabilidad: **Aplicable** [X] **Aplicable después de corregir** [] **No aplicable** []

Apellidos y nombres del juez validador. Dr. / Mg: Dra. Thelma Barbarán Torres DNI: 06640398

Especialidad del validador: Psicóloga. (Docente de Maestría en UCV.)

Montes 29 de abril del 2014

¹Pertinencia: El ítem corresponde al concepto teórico formulado.

²Relevancia: El ítem es apropiado para representar al componente o dimensión específica del constructo

³Claridad: Se entiende sin dificultad alguna el enunciado del ítem, es conciso, exacto y directo

Nota: Suficiencia, se dice suficiencia cuando los ítems planteados son suficientes para medir la dimensión


Dra. Thelma Barbarán Torres
Firma del Experto Informante.

Anexo 6. Tabla de interpretación del coeficiente de correlación de Spearman.

Valores	Interpretación
De -0,91 a -1	Correlación muy alta
De -0,71 a -0,90	Correlación alta
De -0,41 a -0,70	Correlación moderada
De -0,21 a -0,40	Correlación baja
De 0 a -0,20	Correlación prácticamente nula
De 0 a 0,20	Correlación prácticamente nula
De 0,21 a 0,40	Correlación baja
De 0,41 a 0,70	Correlación moderada
De 0,71 a 0,90	Correlación alta
De 0,91 a 1	Correlación muy alta

Fuente : Bisquerra Alcina, Rafael (2009). Metodología de la Investigación.

Madrid : Muralla S.A. P. 212